

Technická univerzita v Liberci

Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Trh práce a nezaměstnanost v Jablonci nad Nisou

Labour market and unemployment in Jablonec nad Nisou

Číslo závěrečné práce

DP-EF-KEK-2010-12

MILENA HAMANOVÁ

Vedoucí práce: PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph. D. - KEK

Konzultant: Mgr. Michal Holý, Úřad práce Jablonec nad Nisou

Počet stran 90

Počet příloh 8

Datum odevzdání 7. května 2010

### **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat především dvěma osobám. V první řadě paní PhDr. Ing. Lence Sojkové, Ph. D., které děkuji za odborné vedení mé diplomové práce, důležité připomínky a rady při jejím zpracovávání. Zvláštní poděkování patří mému příteli za jeho trpělivost, podporu a cenné rady.

## **Prohlášení**

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Jablonci nad Nisou, 5. května 2010

## **Abstrakt**

Prioritou každé ekonomiky je zamezit zvyšování nezaměstnanosti a stabilizovat nabídku a poptávku na trhu práce. Tato diplomová práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou. Jsou analyzována její specifika s ohledem na strukturu místních zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání. Dále se práce zabývá mírou nezaměstnanosti v daném regionu ve srovnání s mírou nezaměstnanosti celé České republiky. Analyzuje příčiny zjištěných odchylek a specifík na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou. Pozornost je dále věnována hospodářské krizi a jejímu dopadu na zaměstnanost v regionu Jablonce nad Nisou. Popisuje, jakým způsobem Úřad práce Jablonec nad Nisou využívá nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zda a jak konkrétně se specializuje na problémové skupiny uchazečů o zaměstnání. Ukazuje možnosti aplikace příspěvků Evropského sociálního fondu pomocí zvolených programů a projektů, jež jsou zaměřené na uchazeče o zaměstnání. Cílem je popsat dostupné nástroje využitelné k boji proti nezaměstnanosti a na konkrétních projektech demonstrovat, že i v době hospodářské krize se lze aktivně potýkat s takovým ekonomickým a sociálním problémem, jakým je nezaměstnanost.

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, zaměstnavatel, úřad práce, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, hospodářská krize, Jablonec nad Nisou, Evropský sociální fond

## **Abstract**

The main task of each economy is to stop unemployment growth and stabilise demand and supply factors within the labour market. This diploma work addresses the unemployment issue in Jablonec nad Nisou region. Specific features with respect to local employers and job applicants structure are analysed. Moreover, the diploma work deals with the unemployment rate in the region and is compared with the overall unemployment rate of the Czech Republic. It analyses the reasons for the detected variances and specific features within the labour market in the Jablonec nad Nisou region. The attention is also paid to the economic depression and its impact on the employment in Jablonec nad Nisou region. It describes how the employment office in Jablonec nad Nisou uses the active employment policy tools and how it works with the problematic groups of job applicants. It also shows how to apply and use the ESF benefits by means of selected programs and projects that are aimed at the job applicants. The objectives are firstly to describe the available tools that can be used to decrease the unemployment rate and secondly to demonstrate in detail that even in the period of economic depression we may deal with the economic and social problem such as unemployment.

## **Key words**

unemployment, job applicant, employer, employment office, labour market, active employment policy, economic depression, Jablonec nad Nisou, ESF - European Social Fund

## Obsah

Úvod .....	- 11 -
1. Charakteristika trhu práce a problematika nezaměstnanosti .....	- 13 -
1. 1. Trh práce.....	- 13 -
1. 2. Nabídka práce.....	- 14 -
1. 3. Poptávka po práci .....	- 15 -
1. 4. Nezaměstnanost.....	- 16 -
1. 5. Typy nezaměstnanosti .....	- 18 -
2. Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce .....	- 22 -
2. 1. Mladiství.....	- 22 -
2. 2. Absolventi.....	- 23 -
2. 3. Osoby pečující o dítě do 15 let věku .....	- 25 -
2. 4. Osoby se zdravotním postižením .....	- 26 -
3. Státní politika zaměstnanosti.....	- 28 -
3. 1. Vývoj zaměstnanosti v ČR .....	- 29 -
3. 2. Hlavní rysy státní politiky zaměstnanosti v ČR .....	- 30 -
3. 3. Pasivní politika zaměstnanosti .....	- 30 -
3. 4. Aktivní politika zaměstnanosti .....	- 31 -
4. Nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou .....	- 33 -
4. 1. Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou.....	- 33 -
4. 3. Nezaměstnanost.....	- 37 -
4. 4. Situace problémových skupin na trhu práce.....	- 48 -
5. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	- 55 -
5. 1. Evropský sociální fond.....	- 55 -
5. 2. Společensky účelná pracovní místa.....	- 56 -
5. 3. Veřejně prospěšné práce .....	- 57 -

5. 4. Poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti .....	58 -
5. 5. Rekvalifikace a poradenství .....	59 -
5. 6. Job cluby.....	60 -
5. 7. Chráněné dílny a pracoviště pro občany se zdravotním postižením .....	62 -
5. 8. Nové projekty .....	63 -
5. 9. Evropské služby zaměstnanosti.....	70 -
Závěr.....	73 -
Seznam použité literatury .....	75 -
Seznam příloh.....	76 -

## Seznam zkratk a symbolů

%	procento
§	paragraf
a. s.	akciová společnost
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
E	osoby zaměstnané
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti
Kč	koruna česká
L	počet pracovních sil
mil.	milión
mld.	miliarda
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
MRFC <sub>1</sub>	mezní náklady na faktor práce
MRP <sub>1</sub>	mezní míra produktu práce
např.	například
NERV	národní ekonomická rada vlády
NIP	národní individuální projekt
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	občan zdravotně postižený
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvané
u	míra nezaměstnanosti
U	osoby nezaměstnané
ÚP	úřad práce
ZP	zdravotně postižený



## Seznam tabulek

Tab. 1	Meziroční vývoj počtu zaměstnavatelů a evidence pojištěnců
Tab. 2	Zaměstnanost podle kategorií zaměstnanců
Tab. 3	Roční míra nezaměstnanosti v %
Tab. 4	Nezaměstnanost leden 2009 - březen 2010 v %
Tab. 5	Míra nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje
Tab. 6	Nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou v jednotlivých měsících roku 2009
Tab. 7	Uchazeči o zaměstnání na jedno volné pracovní místo – srovnání s ČR, Libereckým krajem a jeho okresy
Tab. 8	Absolventi škol a mladiství – uchazeči o zaměstnání (ČR)
Tab. 9	Absolventi škol a mladiství – uchazeči o zaměstnání (okres Jablonec nad Nisou)
Tab. 10	Zdravotně postižení uchazeči o zaměstnání (ČR)
Tab. 11	Zdravotně postižení uchazeči o zaměstnání (okres Jablonec nad Nisou)
Tab. 12	Stanovené limity na vzdělávací kurzy

## Seznam obrázků

- |         |   |
|---------|---|
| Obr. 1  | Individuální křivka nabídky práce libovolného jednotlivce   |
| Obr. 2  | Modelový trh práce  |
| Obr. 3  | Porovnání nezaměstnanosti v ČR a okrese Jablonec nad Nisou  |
| Obr. 4  | Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje  |
| Obr. 5  | Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Jablonec nad Nisou   |
| Obr. 6  | Ukazatele vývoje trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou   |
| Obr. 7  | Počet absolventů a mladistvých v ČR a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání                        |
| Obr. 8  | Počet absolventů a mladistvých v okrese Jablonec nad Nisou a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání |
| Obr. 9  | Počet zdravotně postižených v ČR a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání                           |
| Obr. 10 | Počet ZP v Jablonci nad Nisou a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání                              |
| Obr. 11 | Počet osob pečujících o dítě do 15 let a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání                     |

## Úvod

Práce je jedním ze základních zdrojů bohatství, přináší užitek a napomáhá získávat důchod v podobě mzdy. Aby bylo možné mzdu získat a zvyšovat tak užitek, je nutné, aby existoval trh práce. Z ekonomického pohledu je definována práce jako výrobní faktor na straně nabídky práce, kdy se člověk rozhoduje, zda dát přednost volnému času nebo zda volný čas obětovat ve prospěch práce, za kterou lze získat větší užitek. Na straně poptávky po práci zaměstnavatel poptává nabízený výrobní faktor a kalkuluje za jakou cenu je ochoten práci od zaměstnanců nakupovat a jaký užitek mu má jejich práce přinést. Dochází zde ke střetu dvou stran, přičemž obě sledují stejný cíl, ale z různého pohledu. Na jedné straně zaměstnanec, který chce zvyšovat své bohatství prostřednictvím maximalizace mzdy a na druhé straně zaměstnavatel, pro kterého je mzda nákladem, jehož vynaložení ale generuje přidanou hodnotu.

V důsledku různých příčin, které jsou v mé práci popsány, vzniká nezaměstnanost. Ta je jedním z ukazatelů hospodářství a neustále diskutovaným tématem každé ekonomiky, obvykle také patří k největším prioritám státní politiky. Pro ekonomiku nezaměstnanost znamená ztrátu v podobě nevyužitých kapacit pracovních sil, které by mohly zvyšovat užitky výrobou nových statků a služeb. K ekonomické ztrátě zatěžující rozpočet státu je nutné započítat i dávky v nezaměstnanosti vyplácené nezaměstnaným pomocí nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti.

Má diplomová práce je zaměřena na okres Jablonec nad Nisou, jeho charakteristiku z pohledu převažujících odvětví, kdy byl tento okres znám svým stěžejním odvětvím v oblasti zpracovatelského průmyslu, kterým byla výroba skla a bižuterie. V současnosti je jím ale převážně automobilový průmysl, a to díky ukončení činnosti jednoho z největších zaměstnavatelů v okrese, kterým byla firma Jablonex Group, a.s. Jednou z tezí mé práce je právě poukázat na nebezpečí vlivu dominantní firmy z pohledu dopadu na zaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou. V práci je sledován vývoj nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou v porovnání s vývojem nezaměstnanosti v České republice. Analyzuji, jaký dopad má hospodářská krize na vývoj odvětví v tomto okrese a následně na vývoj nezaměstnanosti. Řeší důvody vzniku nezaměstnanosti a detailněji analyzuje ukazatel míry

nezaměstnanosti, jakožto důležitou veličinu ekonomiky.

Diplomová práce je dále zaměřena na problematické skupiny uchazečů o zaměstnání, kterými jsou především mladiství a absolventi, osoby pečující o dítě do 15 let věku a osoby se zdravotním postižením. Řeší, jakým způsobem se zohledňují tyto zvláštní kategorie osob v právních předpisech státní politiky zaměstnanosti a jak jsou tyto zvláštní právní předpisy používány v praxi.

Na aplikaci aktivní politiky zaměstnanosti, kterou je pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, je zaměřena další část této práce. Zabývá se tím, jaké nástroje mohou úřady práce aplikovat, jaké možnosti nabízejí uchazečům o zaměstnání a zda je v praxi využívají. V práci jsou uvedeny konkrétní realizované programy a projekty poskytované uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům v okrese Jablonec nad Nisou. Jde o nástroje, kterými se snaží Úřad práce Jablonec nad Nisou snižovat počet nezaměstnaných ve své evidenci.

K realizaci dlouhodobých cílů v oblasti nezaměstnanosti jsou úřadům práce k dispozici finanční prostředky poskytované nejen ze státního rozpočtu, ale i z fondů Evropské unie, které v rámci zapojení České republiky k jeho členství v roce 1993, je možné využívat a čerpat tak z těchto fondů další prostředky i na politiku zaměstnanosti. Takovým fondem je například Evropský sociální fond, který se zabývá otázkami zaměstnanosti a nabízí programy, které jsou cílené pro uchazeče o zaměstnání. V práci je uvedeno jakým způsobem v současné době pomáhá tento fond řešit dopady hospodářské krize na zvyšující se nezaměstnanost, jakým způsobem jsou aplikovány jeho projekty a řeší, zda jsou tyto projekty úspěšné ve svém poslání, zda jsou přínosem pro zmírnění nezaměstnanosti.

Tato práce by měla pomoci uchazečům o zaměstnání ukázat všechny možnosti a způsoby jak získat zaměstnání, které mohou nalézt i v zahraničí pomocí portálu Evropských služeb zaměstnanosti. Dále by měla ukázat zaměstnavatelům cestu jak v době hospodářské krize zabránit snižování počtu svých zaměstnanců pomocí využití prostředků poskytovaných veřejnými službami České republiky.

## **1. Charakteristika trhu práce a problematika nezaměstnanosti**

První část této práce je věnována problematice formování nabídky a poptávky na trhu práce, vzniku nezaměstnanosti a jejím různým typům, které jsou sledovány z několika hledisek.

### **1. 1. Trh práce**

Trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Konkurence na trhu práce existuje jak na straně poptávky, tak i na straně nabídky. Znamená to, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí.

Práce je veškerá činnost, která přináší užitek. Je jedním ze tří výrobních faktorů (práce, půda, kapitál), které jsou potřebné k výrobě statků – zboží a služeb. Za činnost zvyšující užitek lze získat, ve většině případů, odměnu v podobě „mzdy“, která se investuje do statků vytvořených činnostmi jiných osob a tím se tak zvyšují další užitky.

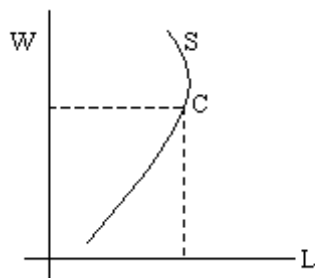
Na trh práce můžeme nahlížet jak z makroekonomického tak mikroekonomického pohledu. Mikroekonomie studuje chování jednotlivce na trhu práce. Makroekonomie naopak studuje vzájemný vztah trhu práce a ostatních trhů, kterými jsou peněžní trh, trh zboží a zahraniční obchod. Sleduje, jak vztahy těchto trhů ovlivňují nezaměstnanost, výši důchodů a hrubý domácí produkt.

## 1. 2. Nabídka práce

Při získávání nových statků a uspokojování potřeb, je nutné obětovat svůj volný čas a začít svoji práci nabízet. Důležité je rozhodnutí, co přináší větší uspokojení – zda uspokojení z volného času nebo z práce, za kterou lze obdržet mzdu. Za mzdu, za kterou je možné pořídit spotřební statky. Jinými slovy v jaké kombinaci lze maximalizovat svůj užitek. „Tržní nabídka práce představuje různá množství práce, kterou jsou její vlastníci ochotni a schopni nabízet na trhu konkrétní práce při měnící se mzdové sazbě.“ [1, s. 415]

Z počátku je ochota poskytovat více svého volného času, protože při vyšší mzdě přináší každá hodina vyšší výdělek, který spotřebiteli umožňuje získávat větší množství výrobků a služeb. Substituuje se tak volný čas za práci přinášející mzdu z důvodu možnosti pořízení nových statků, tedy uplatňuje se zde takzvaný substituční efekt.

V určitém okamžiku však přichází nový moment, zjištění, že sice je dostatek prostředků na pořízení nových statků, ale naopak schází volný čas, při kterém by bylo možné získané prostředky využít. Při získání dostatečného důchodu dochází k nahrazení práce volným časem. V mikroekonomii se tato změna chování spotřebitele nazývá důchodovým efektem.



*Obr. 1 Individuální křivka nabídky práce libovolného jednotlivce*

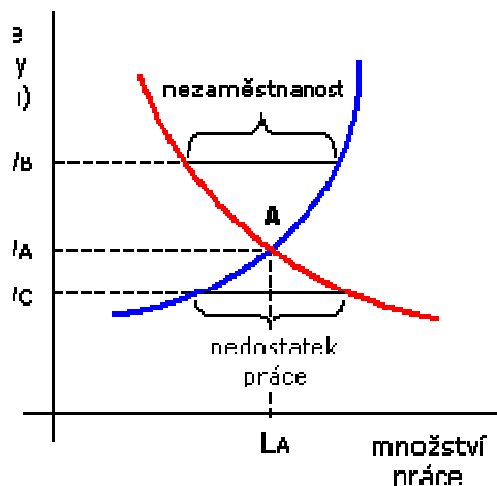
*Zdroj: Bronislava Hořejší, Jana Soukupová, Mikroekonomie, s. 415*

Z grafu individuální křivky nabídky práce libovolného jednotlivce je patrné, jak je nejdříve pracovník ochoten obětovat větší množství volného času (substituční efekt), ale v okamžiku, kdy dojde ke zvýšení mzdy nad určitou úroveň, snaží se počet pracovních hodin snižovat (důchodový efekt).

### 1. 3. Poptávka po práci

Bylo již uvedeno, že práce je jedním z výrobních faktorů nutných k produkci spotřebních statků. Pokud firma, vystupující na trh jako výrobce, zamýšlí vyrábět statky, je nucena práci poptávat. Najímá si proto zaměstnance, kterým za jejich práci platí, čímž jí vznikají mzdové náklady, které vstupují do ceny vyráběných statků. V okamžiku vytváření mzdových nákladů musí firma zjišťovat, jaké množství práce za danou cenu této práce je ochotna poptávat/najímat, neboli jakou mzdovou sazbu stanoví, aby snaha maximalizace zisku zůstala dodržena.

Firma bude najímat takové množství práce, kdy se příjmy získané pomocí poslední jednotky práce vyrovnají mezním nákladům na nájem práce, tedy mzdě. Snahou firmy při maximalizaci zisku je zjišťovat, jakou změnu celkového příjmu způsobí změna objemu použité práce o jednotku – jaký bude příjem z mezního produktu práce ( $MRP_L$ ) a k jaké dojde změně celkových nákladů způsobených změnou objemu použité práce o jednotku – jaké budou mezní náklady na faktor práce ( $MRFC_L$ ). Případně se může firma rozhodnout zda nezvolit variantu nahrazení lidského faktoru fixním kapitálem.



Obr. 2 Modelový trh práce

Zdroj: Robert Holman, *Ekonomie*, s. 276

## 1. 4. Nezaměstnanost

Na trhu práce se střetává nabídka práce jako funkce rostoucí s poptávkou po práci, která představuje funkci klesající. Prostřednictvím změny ceny práce, respektive změnou výše mzdy, směřuje poptávka s nabídkou k rovnováze na trhu práce, tedy k bodu, kde neexistuje nezaměstnanost. Té je možné dosáhnout jen v dokonale pružně fungující ekonomice, ale i zde není možné zapomenout na takzvanou frikční nezaměstnanost (popis viz níže).

Bohužel v praxi se dokonale pružná ekonomika prakticky nevyskytuje, a to z důvodu výskytu různých přirozených i umělých faktorů, které komplikují udržení rovnováhy na trhu práce, případně rychlého návratu do bodu rovnováhy při nečekaném výkyvu.

Zaměstnavateli se může z nějakého důvodu stát, že již nebude schopen zaměstnávat určitý počet zaměstnanců za danou mzdu, je donucen buď zaměstnance propustit, nebo snížit mzdy. Se zaměstnanci má uzavřené pracovní smlouvy, které podléhají zákoníku práce, kde jsou uvedeny minimální délky výpovědních lhůt a striktní důvody, kdy může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, které nelze opomenout. Ve větších organizacích existují odbory, které chrání zaměstnance proti nepopulárním postupům zaměstnavatelů, které se projevují například v podobě snižování mezd. Snahou odborových organizací je ovšem tomuto a podobným krokům ze strany zaměstnavatele zabránit. V kombinaci odlišných zájmů firmy a odborů a dodržování zákoníku práce dochází k tzv. mzdové strnulosti a k nerovnováze na trhu práce. Zaměstnavatel nemaje dostatek finančních prostředků přistupuje k opatřením v podobě zrušení nábory nových zaměstnanců, zmrazování finančních odměn a platových bonusů. Postupně (například po dohodě s odbory) dochází k nové optimalizaci výše mzdy a počtu zaměstnanců. Někteří jsou ochotni pracovat za nižší mzdu nebo na nižší úvazek, jiní podají dobrovolně výpověď a nastoupí do jiného zaměstnání v jiné firmě nebo začnou podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná, případně zůstanou doma. V lepším případě se zaměstnavateli podaří přizpůsobit své možnosti a požadavky a docílí zpět rovnováhy případným snížením mezd nebo úpravou počtu zaměstnanců, které zaměstnavatel bude moci bez problémů zaplatit.



V případě, kdy firma nemůže snížit cenu práce, je nucena propouštět zaměstnance, kteří se tak stanou nedobrovolně nezaměstnanými. V případě, kdy mzdy bude moci ponížít, nebude nucena snižovat počet zaměstnanců.

#### Míra nezaměstnanosti

V každé ekonomice je výše nezaměstnanosti sledována a vyjadřována k určitému období mírou nezaměstnanosti ( $u$ ). Výši míry nezaměstnanosti lze získat tak, že počet nezaměstnaných osob ( $U$ ) je vydělena součtem osob zaměstnaných ( $E$ ), tj. těmi, kteří práci mají a nezaměstnanými osobami ( $U$ ), tj. těmi, kteří práci aktivně hledají neboli celkovým počtem pracovních sil ( $L = E + U$ ). Míra nezaměstnanosti je vyjadřována v procentech tedy takto:

$$u = \frac{U}{E + U} \quad \text{neboli} \quad u = \frac{U}{L} \quad (1)$$

Součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob tvoří veškerou pracovní sílu neboli ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Pokud je jednotlivec schopen pracovat, avšak nemůže nalézt placené zaměstnání, je starší patnácti let, práci aktivně hledá a je i připraven k nástupu do práce do 14 dní, pak je považován za nezaměstnaného občana.

## 1. 5. Typy nezaměstnanosti

V této části kapitoly je uvedeno několik druhů vzniku nezaměstnanosti, které jsou zapříčiněné běžně pozorovanými jevy a jsou sledovány z různých hledisek v rozdělení do těchto skupin:

- Frikční
- Strukturální (systémová)
- Cyklická
- Sezónní
- Administrativní
- Dlouhodobá a Dobrovolná

**Frikční** nezaměstnanost je taková, kdy dochází k přirozenému pohybu pracovních sil na trhu práce. Tuto nezaměstnanost je možno hodnotit jako dočasnou či dobrovolnou. Není způsobená nedostatkem pracovních příležitostí. Dokonce i v případě, že by v ekonomice došlo k plné zaměstnanosti, fluktuace zaměstnanců by se i tak projevovala. Dochází zde totiž k přirozenému jevu, kdy lidé mění svá zaměstnání z různých důvodů, například hledají lepší uplatnění svých znalostí a zkušeností nebo mění místo svého trvalého pobytu. Zahrnují se sem i absolventi, kteří hledají práci po ukončení jejich studia nebo matky po mateřské dovolené. Tento typ nezaměstnanosti je spíše přínosem pro ekonomiku, ukazuje na její pružnost a lepší možnost uplatnění a pohybu sil na trhu práce. Nezaměstnanost je tak vysoká, jak vysoká je pružnost trhu práce, která je dále ovlivňována nejen trhem samotným, ale i v oblasti zákonodárství v podobě zákoníku práce chránícím zaměstnance, byrokracií a odbory. Například nejvíce pružné ekonomické prostředí lze nalézt ve Švýcarsku, Islandu, Singapuru, Novém Zélandu a Irsku, kde je proto i nízká míra nezaměstnanosti, která se pohybuje zpravidla mezi 3 až 4 %. V USA bylo zjištěno, že fluktuace místních zaměstnanců je daleko větší než v zemích Evropské unie. Hlavním důvodem je legislativa týkající se trhu práce a sociální výhody občanů států Evropské unie, kde dochází ke zvýhodňování zaměstnanců oproti zaměstnavateli, tedy dochází ke snaze chránit zaměstnance proti ztrátě zaměstnání. V USA tomu tak není a tento fakt pak dokonce vede ke snižování nezaměstnanosti. Američané mají dále výhodu, že jsou ochotni

stěhovat se za práci třeba i stovky kilometrů, což u občanů států Evropské unie není možné konstatovat.

**Strukturální (systémová)** nezaměstnanost se objevuje na trhu práce ve chvíli, kdy vzniká nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Je vyvolána rychlejším pokrokem a rychlejším rozvojem ekonomiky než je rozvoj vzdělávacího systému. Nezaměstnanost strukturální je důsledkem složitosti přechodu mezi jednotlivými druhy práce. Tato skutečnost se týká celých odvětví nebo oblastí. V poslední době lze pozorovat útlum ocelářského průmyslu, naopak odvětví v oblasti elektrotechniky a softwaru expandují. Zaměstnanec pracující jako tavič oceli z Vítkovic však stěží získá práci elektrotechnika v Plzni. V okrese Jablonec nad Nisou, kde v poslední době došlo k rapidnímu poklesu výroby skla a bižuterie, došlo k uzavření několika firem zabývajících se touto výrobou a vznikl nadbytek zaměstnanců, kteří se umí uplatnit právě a jen v této profesi.

Samozřejmě může nastat i opačný jev, kdy je na trhu práce nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců. Úřad práce Jablonec nad Nisou například evidoval v roce 2008 zájem ze strany zaměstnavatelů o vysoce kvalifikované technické pracovníky, dělnické profese ve strojírenství a kovodělném průmyslu a ve stavebnictví.

Z výše uvedeného vyplývá, že nesoulad mezi objemem nabízené a poptávané práce může zapříčinit v daném období a dané oblasti nabídku volných pracovních míst a zároveň nezaměstnanost. K docílení co nejnižší strukturální nezaměstnanosti by se musela většina lidí průběžně vzdělávat, rekvalifikovat a neustále stěhovat za prací.

**Cyklická** (nedobrovolná) nezaměstnanost se projevuje ve chvíli, kdy je celková poptávka po práci nízká, je tedy spojena s průběhem hospodářského cyklu. V období prosperity, růstu ekonomického výkonu většina firem přijímá do práce nové zaměstnance, naopak k propouštění zaměstnanců dochází ve chvíli, kdy se ekonomika nachází v období ekonomické stagnace popřípadě recese, tedy v období poklesu ekonomického výkonu. Celkové výdaje a produkt se snižují, zvyšuje se nezaměstnanost, dochází k propouštění zaměstnanců.

Tento typ nezaměstnanosti se sleduje právě v současné době hospodářské krize. Vláda České republiky se ovšem snaží zamezit zvyšování nezaměstnanosti zavedením krizových opatření, které navrhla Národní ekonomická rada vlády (NERV). Jedním z krizových opatření bylo například snížení odvodů, poskytnutí slevy sociálního pojištění za zaměstnance s nižšími příjmy pro zaměstnavatele. Těmito opatřeními by docházelo ke snižování mzdových nákladů zaměstnavatelům. Je možné zmínit i mikroekonomický pohled na současný stav v organizacích, které přistupují v této nesnadné době k opatřením, která vedou k zamezení nutnosti propouštění zaměstnanců a vytvářejí své „protikrizové“ plány – v první řadě ruší bonusové a kvalifikační rozvíjející programy pro zaměstnance, dále využívají možnosti „nucené dovolené“, kterou zákoník práce povoluje nebo nechávají své zaměstnance doma a vyplácejí jim náhradu mzdy ve výši 60 % (případně je stanoveno i vyšší procento podle vlivu odborů).

**Sezónní** nezaměstnanost - jak již název napovídá, závisí na sezónní fluktuaci poptávky po práci – např. ročním období. Jsou profese, které je možné vykonávat pouze v příznivých klimatických podmínkách jako například práce ve stavebnictví, v létě lze sledovat nárůst brigádnických prací v zemědělství, v zimním období pak lze sledovat nárůst zaměstnanců obsluhujících lyžařské vleky apod.

**Administrativní** nezaměstnanost může být vyvolána například prostřednictvím státem nařízené minimální mzdy. Výše minimální mzdy se často stává populárním politickým nástrojem k ovlivňování veřejného mínění a získávání voličů. Ovšem dopady změn minimálních mezd mají své důsledky. Příliš vysoká minimální mzda může mít negativní dopad na trh práce. Pokud zaměstnavatel například poskytoval svým zaměstnancům mzdu 7.000,- Kč a stát nařídil zvýšení minimální mzdy na 8.000,- Kč je zaměstnavatel ochoten poptávat méně práce, díky čemuž dochází ke snižování počtu zaměstnanců, kteří jsou bez práce a stávají se tak nedobrovolně nezaměstnanými.

Dále lze hovořit o **dlouhodobé** nezaměstnanosti, a to v případě, že nezaměstnaný nemá práci déle než jeden rok. V tomto případě je pro uchazeče o zaměstnání těžší návrat zpět do práce. Nelze opomenout ani **dobrovolnou** nezaměstnanost, kdy se občan rozhodne dlouhodobě setrávat v pozici nezaměstnaného, kdy není ochotný pracovat za nabízenou

mzdu. Tito občané se nezahrnují do statistik nezaměstnaných. Dobrovolnou nezaměstnaností je označována i výše uvedená frikční nezaměstnanost, kdy zaměstnanec dobrovolně opustí zaměstnání, aby mohl posléze nastoupit do zaměstnání nového, ale dochází zde k určité časové prodlevě.

Být bez práce je pro většinu lidí velký problém. Jednak finanční, kdy dochází ke snížení příjmů, a to až o 50 %, ale také je to velká psychická zátěž. Proto ekonomicky vyspělé státy kladou důraz na co nejnížší nezaměstnanost. Jak již bylo uvedeno, snaha o nulovou nezaměstnanost je utopie, které v demokratickém tržním prostředí nelze dosáhnout. V každé zemi lze nalézt část obyvatelstva, která nechce pracovat (přibližně 2 %), část obyvatelstva se díky změnám (např. technologických postupů) musí průběžně rekvalifikovat. Na základě těchto poznatků je proto za přiměřenou míru nezaměstnanosti považována nezaměstnanost do 5 %.

Nezaměstnanost do 10 % je již považována za problematickou, a pokud je vyšší než 10 %, vede tento fakt již k politickým otřesům a nestabilitě společnosti, které se projevují propouštěním zaměstnanců, odborovými nepokoji a stávkami.

## **2. Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce**

Podle § 33 Zákona o zaměstnanosti je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,
- f) fyzické osoby, které jsou uvedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech, osoby společensky nepřizpůsobené, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu trestu nebo osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.<sup>1</sup>

### **2. 1. Mladiství**

Mladistvým zaměstnancem se rozumí zaměstnanec mladší 18 let. V pracovněprávních vztazích vzniká způsobilost k právním úkonům dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Uzávěřit pracovní poměr však může zaměstnavatel s takto mladistvým zaměstnancem až po dni ukončení povinné školní docházky. Zákoník práce přímo zakazuje zaměstnávat osoby mladší 15-ti let nebo starší do skončení povinné školní docházky. Výjimka může být udělena podle Zákona o zaměstnanosti za podmínky poskytnutí povolení úřadem práce, a to jen v případě umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti. Zaměstnavatelé jsou povinni vést seznam mladistvých zaměstnanců, které zaměstnávají. Tento seznam musí obsahovat jméno a příjmení, data narození a druh práce, kterou tyto mladiství zaměstnanci vykonávají. Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat podle zákoníku práce mladistvé pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji. Nesmí je

---

<sup>1</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009, s. 156

zaměstnávat práci v noci a v podzemí (výjimku připouští zákoník práce jen při přípravě na povolání) a prací přesčas tzn., nesmí přesáhnout 40 hodin týdně, v jednotlivých dnech nesmí překročit 8 hodin.

Mladistvý uchazeč může požádat o zprostředkování zaměstnání i o podporu v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti takového uchazeče vzniká v případě, že předloží doklad o odpracované době alespoň dvanácti měsíců v posledních předchozích třech letech od podání žádosti. Ovšem v praxi nebudou pravděpodobně moci doložit dobu pojištění za odpracovaných 12 měsíců pro vznik nároku na podporu. Většinou jsou zaměstnaní na dohodu o provedení práce, která nezakládá povinnost odvodu důchodového pojištění.

## **2. 2. Absolventi**

Každý se ocitl v situaci, kdy se blíží konec pravidelné školní docházky, kdy nastává období nástupu do pracovního procesu a zařazení mezi ekonomicky aktivní obyvatele. Jedním z prvních kroků, které mladý člověk musí ve většině případů podstoupit je vyhledání vhodného zaměstnání, kde by se mohl realizovat v oboru, nejlépe v tom, který vystudoval, kterým se vyučil.

Kladným přínosem absolventů pro firmy je jejich vysoké pracovní nasazení, schopnost přinášet nové neotřelé nápady i zdravou dravost. Toto jsou přínosy, které firmy na mladých velmi oceňují. Mnohem delší je však seznam nedostatků absolventů.

Bohužel většina školu končících studentů má nulovou nebo velmi malou praxi v oboru, která je jedním ze zásadních kritérií zaměstnavatelů, kteří poptávají práci. To potvrzuje i výzkum mezi padesátkou velkých tuzemských zaměstnavatelů, kterou provedla společnost Touchdown. Ve svém výzkumu<sup>2</sup> uvedla k nedostatku praxe nesamostatnost, nestabilitu (často mění místo), sebevědomí absolventů neodpovídá kvalitě práce, mají špatné komunikační dovednosti, nulový obraz o realitě (jak v byznysu, tak ve světě) a přitom

---

<sup>2</sup> Touchdown, Výzkum mezi padesátkou velkých tuzemských zaměstnavatelů, Ekonom 26. 11. 2009

vysoké finanční požadavky. V praxi to pak vypadá tak, že například v říjnu 2009 na jedno místo vhodné pro absolventy škol připadlo více než osm uchazečů, jak uvedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve svých statistikách. Je to největší studentský přetlak od začátku tisíciletí. Obzvláště v době krize a kolísavosti trhu spoléhají zaměstnavatelé spíše na jistoty a obsazují svá místa zkušenými lidmi, kteří díky své praxi nepotřebují delší dobu na zapracování.

Jak je z uvedeného patrné, absolvent nabízející práci má v tomto okamžiku na první pohled několik nepřekonatelných překážek, které mezi občanem nabízejícím práci a firmou/zaměstnavatelem, který práci poptává, musí zdolat. Někteří mají to štěstí, že si práci najdou sami, ale bohužel se najdou i tací, kterým je potřeba pomoci. V tento okamžik je jednou z možností takového absolventa navštívit úřad práce.

Absolvent, který se na úřadu práce eviduje jako uchazeč o zaměstnání, musí doložit maturitní nebo jiné poslední vysvědčení. Pokud absolvent v průběhu studia pracoval, dokládá o tom dobu důchodového pojištění, potvrzení o zaměstnání tzv. zápočtový list. Samotné studium nezakládá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Platí zde stejná podmínka jako u mladistvých žadatelů, a to doložení odpracované doby alespoň dvanácti měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání. Doba studia nelze zahrnout do doby pro nárok na podporu.

Úřady práce pravidelně analyzují tuto skupinu obyvatel a řadí ji mezi tzv. problémové skupiny (spolu s osobami se zdravotním postižením a ostatními skupinami jako např. uchazeči bez kvalifikace a osobami s péčí o dítě do 15 let – podrobnosti viz dále).

Podle zprávy Úřadu práce Jablonec nad Nisou lze zaznamenat, že například v roce 2008 byl počet absolventů škol, kteří se přišli zaevidovat jako uchazeči o zaměstnání, přibližně srovnatelný s předchozími roky a i navzdory obavám z celosvětové krize a následnému výraznému nárůstu nezaměstnanosti došlo i ke snižování jejich počtu v evidenci žadatelů o práci. Podrobnější a aktuálnější analýza bude uvedena v další části této práce.



Do 31. prosince 2008 byla věnována zvýšená péče absolventům vysokých škol a ještě 2 roky po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, a osobám do 25 let věku. Od 1. ledna 2009 nejsou tyto skupiny považovány za ohroženou skupinu na trhu práce. V současnosti je celorepublikově zvýšená péče věnována osobám do 20 let věku, osobám, kteří jsou v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců bez ohledu na věk dále pak osobám se zdravotním postižením, těhotným ženám, osobám starším 50 let a těm, kteří potřebují zvláštní pomoc. Těmi jsou osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby po výkonu trestu a podobně.

## **2. 3. Osoby pečující o dítě do 15 let věku**

Další skupinou, které se obtížněji hledá místo na trhu práce jsou matky (otcové) s dětmi. U této skupiny obyvatel je neustálá snaha zlepšovat jejich pracovní možnosti. V letech před sametovou revolucí, tj. před rokem 1989, byly matky s dětmi doma do tří let věku dítěte, případně kratší dobu, děti bylo možné nechávat ve státem zřízených jeslích a následně pak v mateřských školách. To již matky chodily do svých zaměstnání, kde, ve většině případů, pracovaly již před narozením dítěte. Dnes má zaměstnavatel taktéž povinnost umožnit matkám návrat na stejné pracoviště, do stejné pozice, na které pracovaly do nástupu na mateřskou dovolenou, ale postupem času došlo k různým změnám i v této oblasti.

Byly zrušeny jesle, které ovšem začaly chybět, bylo tedy přistoupeno k možnosti hlídání dětí, o které se nejdříve mohli starat pouze kvalifikovaní občané, dnes již je možnost ponechat dítě například jiné matce za úplaty. Dříve nebyla možnost přivýdělků v době rodičovské dovolené z důvodu odebrání rodičovského příspěvku. Dnes ovšem mohou mít matky na rodičovské dovolené (nikoli na mateřské dovolené) jakýkoliv příjem a o státní příspěvek nepřijdou. Nově je tu pro matky také možnost volby pro určení doby pobývání na rodičovské dovolené a následně tak i výše pobírání rodičovského příspěvku. Matky se před nástupem na rodičovskou dovolenou mohou svobodně rozhodnout, kterou variantu využijí a tedy tím si i zvolí, za jak dlouho znovu nastoupí do pracovního poměru. Po celou dobu soustavného pečování o dítě je zaměstnavatel povinný zachovat zaměstnankyni/matce její pracovní pozici. Je možné konstatovat, že ochrana zaměstnanců pečujících o děti je u nás na poměrně vysoké úrovni.

## **2. 4. Osoby se zdravotním postižením**

Další skupinou se sníženou možností začlenit se a uplatnit na trhu práce jsou občané se zdravotním postižením (OZP). Jedná se o fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními, dále fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení „Rozhodnutím“ uznány částečně invalidními nebo jsou uznány Okresní správou sociálního zabezpečení jako zdravotně znevýhodnění. Všem těmto osobám se zdravotním postižením je poskytnuta zvýšená ochrana na trhu práce podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zaměstnávat občany se zdravotním postižením mají povinnost zaměstnavatelé podle § 81 Zákona o zaměstnanosti, podle kterého má zaměstnavatel s více než 25 přepočtenými zaměstnanci povinnost tyto osoby zaměstnávat. Pokud takové osoby nezaměstnává, může odebírat tzv. náhradní plnění od zaměstnavatelů, kteří tyto zaměstnance zaměstnávají, nebo tento zaměstnavatel bude mít povinnost odvést do státního rozpočtu za každého zaměstnance, o kterého nesplnil povinný podíl, částku rovnající se 2,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství dosažené za první tři čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zaměstnanci se zdravotním postižením mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci, zákoník práce však v několika ustanoveních tyto zaměstnance vzhledem k jejich zdravotnímu stavu a sociálnímu postavení zvyhodňuje.

Úřad práce vede evidenci osob zdravotně postižených, kterým poskytuje služby podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zejména se jedná o služby v rámci zprostředkování, poradenství, rekvalifikace a pracovní rehabilitace těchto osob. Úřad práce se například snaží podporovat chráněná pracovní místa vytvářená zaměstnavatelem, na jejichž provozování může poskytnout ze zákona finanční příspěvek. Například v okrese Jablonec nad Nisou bylo vytvořeno 9 těchto chráněných míst v chráněných dílnách a pracovištích. Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

Výpověď zaměstnanci se zdravotním postižením může zaměstnavatel od 1. 3. 2004 dát bez předchozího souhlasu příslušného úřadu práce. Souhlas se nevyžaduje u zaměstnance staršího 65 let nebo při výpovědích podle § 52 odst. 1 písm. a), b) a g) ZP (rušení, přemístění zaměstnavatele). Rovněž při okamžitém zrušení pracovního poměru podle § 55 ZP (odsouzení zaměstnance) se souhlas úřadu práce nevyžaduje. Také u vedlejších pracovních poměrů není k výpovědi potřeba souhlas úřadu práce.

I přes snahu vytvářet pracovní místa pro OZP evidoval Úřad práce Jablonec nad Nisou k 31. 12. 2008 552 osob se ZP představujících 16,5 % všech evidovaných uchazečů, což představuje v meziročním srovnání nárůst o 0,6 % na celkovém počtu všech uchazečů o zaměstnání.

Podle zprávy o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou za rok 2008 došlo u skupin uchazečů, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, k příznivému poklesu podílu evidovaných osob se základním vzděláním, do 25 let věku, dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a osob pečujících o dítě do 15 let. Naopak svůj podíl na celkovém počtu uchazečů zvýšily osoby nad 50 let věku a osoby se zdravotním postižením.

### 3. Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob, koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu, tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob, opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> LEIBLOVÁ, Z., § 2 Zákona o zaměstnanosti s komentářem, s. 137

### **3. 1. Vývoj zaměstnanosti v ČR**

Během první světové války panovala na našem území velká nezaměstnanost i navzdory tomu, že ve válečném období obvykle nezaměstnanost klesá v důsledku výroby zbraní. Po válce zde byl zaveden systém zprostředkování práce a podpor v nezaměstnanosti. V období hospodářské krize v letech 1920-1924 a zejména pak po roce 1929 nezaměstnanost znovu stoupala. V roce 1933 bylo na našem území dokonce 1 mil. obyvatel bez práce. Stát byl nucen zavést opatření v podobě dávek v naturáliích, povinné nouzové práce a na čas dokonce zakládal nouzové tábory. Za 2. světové války nezaměstnanost téměř vymizela v důsledku expanze válečného průmyslu. Byla zavedena všeobecná pracovní povinnost a pracovní knížky. Po 2. světové válce byl kladen důraz především na sociální jistoty.

Nastalo období fungování plánovaného hospodářství, byla zavedena všeobecná pracovní povinnost, byly přijaty zákony, které dovozovaly nucenou rekvalifikaci a převádění zaměstnanců do odvětví, kde jich bylo třeba. Tento systém nevyvolával u obyvatel kritiku, lidé byli po válce nadšení a sami chodili pracovat tam, kde bylo třeba. Ideou sociální politiky byla snaha dosáhnout plně direktivně plánované zaměstnanosti, což se nakonec podařilo. Ovšem tato snaha o plnou zaměstnanost vedla k likvidaci trhu práce, sociálním jistotám a nízké produktivitě práce. Lidé nebyli motivováni.

Po „sametové“ revoluci v listopadu roku 1989 bylo zrušeno direktivní řízení a opět vznikl trh práce a s ním se znovu objevila i nezaměstnanost, která se zpočátku pohybovala kolem 3 %. Přibližně od roku 1995 ale dochází k růstu nezaměstnanosti. V únoru 2010 dosáhla nezaměstnanost v České republice 9,9 %, což už činí v národním hospodářství státu problémy.

### **3. 2. Hlavní rysy státní politiky zaměstnanosti v ČR**

Dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti v souladu s právem Evropských společenství Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jehož cílem je dosažení plné zaměstnanosti, ochrana proti nezaměstnanosti neboli na základě této právní normy jsou stanoveny postupy k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti je zaměřena na dosahování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Snaží se produktivně využívat zdroje pracovních sil a zabezpečit práva občanů na zaměstnání. Správu v této oblasti politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP).

Politiku zaměstnanosti vytváří stát, ale podílí se na ní i zaměstnavatelé a odbory („tripartita“). Jde především o rozdělování finančních prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, dohlížení na zákaz diskriminace (právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, sexuální orientace, majetek, zdravotní stav nebo věk) a o organizaci a koordinaci zaměstnanosti.

### **3. 3. Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí především poskytování různých dávek pro nezaměstnané, aby byli schopni překlenout období bez práce, tedy období bez vlastních finančních prostředků. Jde o soustavu institutů životního minima, minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti, přičemž jejich výše musí být v rovnováze a při změně jedné se musí změnit všechny ostatní. Systém musí být nastaven tak, aby se lidem vyplatilo pracovat a přitom byli schopni přežít. Státem určené dávky jsou nepřehlédnutelným výdajem státního rozpočtu. Čím větší je nezaměstnanost, tím je pro stát dražší.

### **3. 4. Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti financovaných ze státního rozpočtu. Ze státního rozpočtu jsou nejdříve rozděleny prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti a až poté dochází k přerozdělování pro aktivní politiku zaměstnanosti. Tuto politiku provádí MPSV a úřady práce za případné spolupráce s dalšími subjekty.

Nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je několik. Jsou jimi například rekvalifikace, na základě kterých uchazeč nebo zájemce o zaměstnání má možnost získat novou kvalifikaci. Rekvalifikací je řešena situace, kdy na trhu práce je nedostatek pracovních sil pro určitý obor, ale přitom jsou na úřadech práce evidovaní uchazeči o zaměstnání, kteří nemají správnou kvalifikaci, která je zaměstnavateli poptávána.

Investiční pobídky slouží jako podpora vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců především u velkých zaměstnavatelů ve formě např. snížení daní, vybudování infrastruktury, zajištění bydlení pro zaměstnance, pozemků pro stavbu podniku apod.

Veřejně prospěšné práce, jako další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, jsou krátkodobé do 12 měsíců, lze je opakovat. Jedná se o práce dotované úřady práce k provizornímu zaměstnání nezaměstnaných, jedná se například o udržovací a úklidové práce veřejných prostranství a budov.

Společensky účelná pracovní místa jsou místa zřizovaná po dohodě s úřadem práce a s ohledem na místní poměry k umístění uchazečů o zaměstnání, kterým se nepodařilo najít práci jiným způsobem, na tato místa poskytují úřady práce zaměstnavateli příspěvek, který není vymahatelný a který schvaluje komise úřadu práce. V tomto případě se jedná o vhodné zaměstnání pro uchazeče a ten je tedy povinen je přijmout jinak by byl vyřazen z evidence uchazečů a byla by mu odebrána podpora v nezaměstnanosti.

Překlenovací příspěvek je možné poskytnout uchazeči, který se rozhodl stát se osobou

samostatně výdělečně činnou (OSVČ), jedná se zde o období vytvořeného společensky účelného pracovního místa.

Příspěvek na dopravu je možné poskytnout, pokud dojde k dohodě mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, který zajišťuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání tam, kde jiná doprava není.

U příspěvků na zapracování se jedná o příspěvky pro problémové uchazeče o zaměstnání, kterým úřady práce věnují zvláštní péči.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je poskytován při realizaci nové výroby nebo strukturálních změnách, které mohou vést k dočasnému snížení stavu zaměstnanců, aby se předešlo propouštění, lze stanovit poloviční úvazek a dohodnout s úřadem práce příspěvek do původní výše mzdy za úvazek plný.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Všechny výše uvedené nástroje jsou uskutečňovány formou dohod realizovanými přes úřady práce. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejichž nadřízeným orgánem je MPSV – Správa služeb zaměstnanosti. Sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky. Plní informační funkci pro uchazeče o zaměstnání (zároveň i pro zaměstnavatele), zprostředkovávají vhodné zaměstnání, poskytují poradenskou činnost v oblasti hledání zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací. Vedou evidenci uchazečů o zaměstnání a zároveň rozhodují o jejich vyřazení z evidence. Kontrolují dodržování závazných právních předpisů a hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.



## **4. Nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou**

Praktická část této práce je věnována především charakteristice trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou zachycující vývoj nezaměstnanosti v porovnání s vývojem nezaměstnanosti v České republice s využitím Evropského sociálního fondu jako nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti.

### **4. 1. Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou**

Aby bylo možné analyzovat skutečný stav na trhu práce a příčiny nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou je nutné přiblížit tuto oblast z pohledu jejích možností a příležitostí.

Jablonec nad Nisou je příhraničním okresem, kde ze své severní části hraničí s Polskou republikou, a to v délce 18,1 km, ze západní části hraničí s okresem Liberec a z jižní a východní části sousedí s okresem Semily. V důsledku rozlohy, která činí 402 km<sup>2</sup>, patří tento okres mezi 5 nejmenších okresů v České republice, ovšem z pohledu hustoty obyvatelstva (223,9 obyvatel na km<sup>2</sup>) patří mezi prvních deset v republice.

Okres Jablonec nad Nisou se na základě reformy státní správy z 1. 1. 2000 stal spolu s okresy Liberec, Česká Lípa a Semily součástí Libereckého kraje, který je jedním ze 14 krajů nově rozdělené České republiky. Liberecký kraj se pak společně s okresem Děčín začleňuje do svazku hraničních území Euroregionu Nisa. K 1. 1. 2003 vstoupila v platnost reforma státní správy, při které byly zrušeny okresní úřady a současně byly stanoveny územní obvody pověřených obcí II. stupně a správní obvody obcí s rozšířenou působností III. stupně. Tato reforma však nezrušila okresy jako územní jednotky. Správní obvody obcí s rozšířenou působností územně neodpovídají hranicím okresu. Na území okresu Jablonec nad Nisou leží správní obvod obce s rozšířenou působností Jablonec nad Nisou, správní obvod Tanvald a správní obvod Železný Brod, které jsou zároveň územními obvody pověřených obecních úřadů. Obce Frýdštejn a Malá Skála spadají do správního obvodu Turnov.

V okrese se nachází 34 obcí, z toho 8 měst. Podle zjišťování ČSÚ žilo k 31. 12. 2009 ve všech obcích okresu celkem 90 390 obyvatel. Středisky osídlení jsou především město Jablonec nad Nisou (45 328 obyvatel), dále město Tanvald (6 954 obyvatel) a město Železný Brod (6 514 obyvatel). Ve všech městech okresu k uvedenému datu žilo 81,0 % obyvatel celého okresu Jablonec nad Nisou.

Území okresu Jablonec nad Nisou se vyznačuje velkou členitostí terénu. Nejnížší nadmořská výška dosahuje 254 metrů nad mořem, nejvyšší 1 084 metrů nad mořem (Černá hora), okresní město leží ve výšce 475 metrů nad mořem. Z celkové plochy okresu připadá 55,5 % na lesní půdu, 32,1 % zaujímá zemědělská půda. Průměrná teplota 5,5 stupně s vydatnými srážkami kolem 1100 mm (roční úhrn) vypovídá o drsném podnebí v této oblasti.

Celkem je v okrese Jablonec nad Nisou v Registru ekonomických subjektů zapsáno více než 23 tisíc subjektů, z toho 24 % z nich spadá do oblasti obchodu, oprav motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost. Významným odvětvím v okrese je zpracovatelský průmysl, strojírenství, výroba součástek pro automobilový průmysl a stavebnictví. K největším firmám v okrese patří Lucas Varity s.r.o. (člen skupiny TRW Automotive), Seba T, a.s., AKT plastikářská technologie Čechy, spol. s r.o., BTV plast s.r.o., TI AUTOMOTIVE AC s.r.o., ABB s.r.o. a PRECIOSA, a.s.

## 2. Zaměstnanost

Vývoj zaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou lze charakterizovat podle údajů poskytnutých Okresní správou sociálního zabezpečení v Jablonci nad Nisou (OSSZ), které jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. 1 Meziroční vývoj počtu zaměstnavatelů a evidence pojištěnců

Evidované subjekty u OSSZ	31. 12. 2008	31. 12. 2009	Meziroční index
Počet zaměstnavatelů	2 126	2 065	97,10%
Počet zaměstnanců	31 945	24 073	75,40%
Osoby samostatně výdělečně činné	9 055	9 095	100,40%
Pojištěnců celkem	41 000	33 168	80,90%

Zdroj: materiály OSSZ Jablonec nad Nisou

Z údajů vyplývá, že došlo ke snížení meziročního počtu evidovaných zaměstnavatelů a v důsledku toho k daleko vyššímu poklesu počtu jejich zaměstnanců. Opačný efekt sledujeme u fyzických osob – podnikatelů, kde došlo k jejich mírnému navýšení. Z celkového počtu evidovaných pojištěnců je sledován klesající trend, který je zaznamenáván u OSSZ již od roku 2006.

Podobné snižování zaměstnanosti je za stejné období sledováno i v celorepublikovém měřítku. Ve 4. čtvrtletí 2009 se snížila celková zaměstnanost proti stejnému období roku 2008 o 106, 2 tis. osob, míra zaměstnanosti (15 – 64letých) dosáhla 65, 3 % a meziročně tak klesla o 1,6 %.<sup>4</sup>

Úřad práce Jablonec nad Nisou provedl monitoring u 147 subjektů, který byl zaměřen na kategorie zaměstnanců, kteří jsou převážně zaměstnáváni. U monitorovaných firem byl taktéž zaznamenán meziroční pokles zaměstnanosti (index 85 %), který je nejvíce pozorován u kategorie důchodců, občanů EU, Slováků a dále pak mladistvých. Všechny kategorie sledovaných skupin zaměstnanců s meziročním indexem změny zaměstnanosti jsou zaznamenány v tabulce č. 2.

---

<sup>4</sup> Ondřej Nývlt, <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc>, 5. 2. 2010

Tab. 2 Zaměstnanost podle kategorií zaměstnanců

Kategorie zaměstnanců	31. 12. 2008		31. 12. 2009		Meziroční index
	Počet	Podíl	Počet	Podíl	
<b>Celkem</b>	15 377	100,00%	13 068	100,00%	85,00%
<b>Muži</b>	7 957	51,70%	6 704	51,30%	84,30%
<b>Ženy</b>	7 366	47,90%	6 364	48,70%	86,40%
<b>THP + ostatní</b>	5 565	36,20%	5 067	38,80%	91,10%
<b>Dělníci + POP</b>	9 512	61,90%	7 746	59,30%	81,40%
<b>Osoby se ZP</b>	550	3,60%	463	3,50%	84,20%
<b>Mladiství</b>	13	0,10%	5	0,00%	38,50%
<b>Důchodci</b>	598	3,90%	463	3,50%	77,40%
<b>Občané EU</b>	551	3,60%	349	2,70%	63,30%
<b>z toho Slováci</b>	434	2,80%	336	2,60%	77,40%
<b>Ostatní cizinci</b>	139	0,90%	127	1,00%	91,40%

*Zdroj: interní materiály Úřad práce Jablonec nad Nisou*

V průběhu roku 2009 docházelo v okrese Jablonec nad Nisou k průběžnému snižování počtu zaměstnanců. Na úřadu práce bylo v tomto období nahlášeno 8 hromadných propouštění u 4 zaměstnavatelů v celkovém počtu 354 zaměstnanců. Převážná část z tohoto počtu (270 zaměstnanců) pocházela ze sklářského a bižuterního průmyslu, další hlášené propouštění obdržel úřad práce v souvislosti s rušením provozů společnosti Jablonex Group, která se dlouho dobu řadila k jednomu z největších zaměstnavatelů v okrese. V průběhu druhé poloviny roku 2009 propustila tato společnost 556 zaměstnanců.

Tato propuštění měla díky omezené poptávce po pracovní síle výrazný vliv na nárůst nezaměstnanosti na okresní úrovni, zejména pak v mikroregionu Železnobrodsko, kde je koncentrace výroby skla a bižuterie největší.

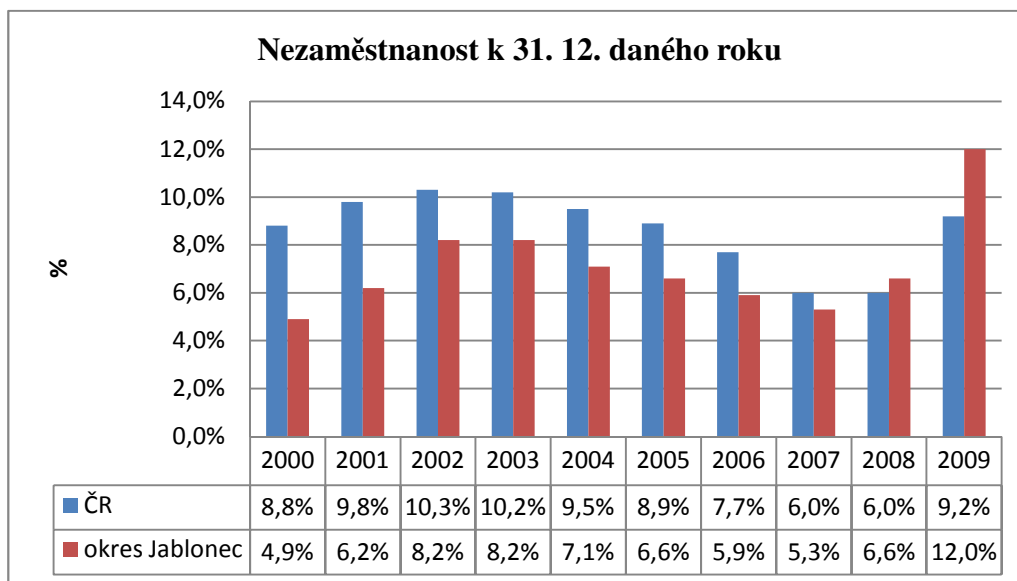
#### 4. 3. Nezaměstnanost

Tab. 3 Roční míra nezaměstnanosti v %

Období	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ČR (ČSÚ)	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7
Jablonec (ÚP)	5,35	5,37	7,15	8,29	7,89	6,98	6,07	5,66	5,55	10,12

Zdroj: materiály MPSV a Úřadu práce Jablonec nad Nisou

Jak je patrné z výše uvedených údajů, v posledních letech lze pozorovat v důsledku hospodářské krize a tedy útlumu ekonomiky zvýšenou cyklickou nezaměstnanost. Po letech růstu ekonomického výkonu v letech 2005 až 2007 se ekonomika v ČR vrátila na devítiprocentní úroveň nezaměstnanosti, která byla naposledy zaznamenána v roce 2004. V únoru roku 2010 se dokonce přiblížila k desetiprocentní hranici, a to na 9,9 %. Údaje, které jsou zřejmé z tabulky, jsou zachyceny i v následujícím grafu.



Obr. 3 Porovnání nezaměstnanosti v ČR a okrese Jablonec nad Nisou

Zdroj: vlastní zpracování na základě materiálů MPSV a Úřadu práce Jablonec nad Nisou

Z pohledu okresu Jablonec n. N. před obdobím hospodářské krize byla dlouhodobým pozitivním rysem okresu registrovaná nízká míra nezaměstnanosti, které se pohybovala v porovnání s ČR dlouhodobě hluboce pod celostátním průměrem. V rámci okresů Libereckého kraje dosahovala nejnižších hodnot. V roce 2008 však překročila hodnotu za

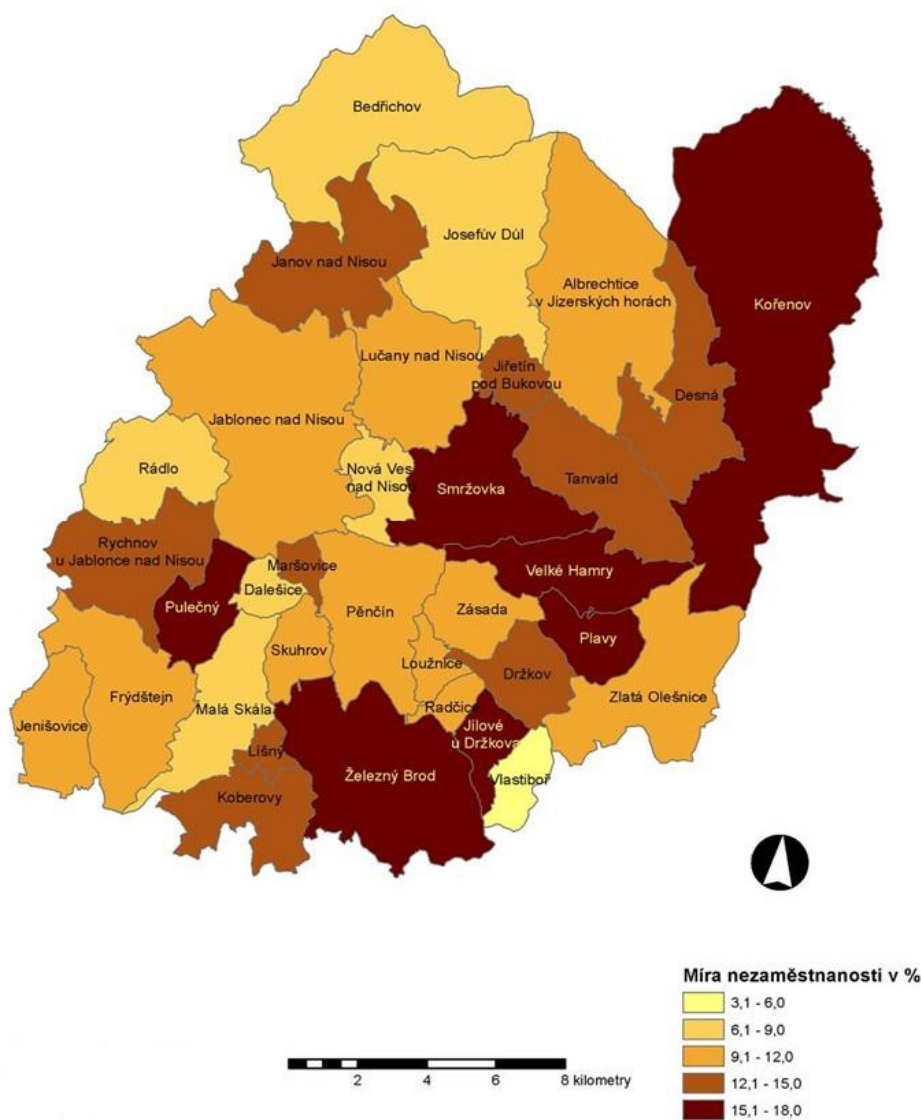
celou Českou republiku, k 31. 12. 2009 je dokonce evidována úroveň míry nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou 12,01 %, což posouvá tento okres na druhou nejvyšší míru okresů Libereckého kraje. Pokud srovnáme tento stav se všemi 77 okresy v celé České republice, dostává se pak okres Jablonec nad Nisou na 56 pozici.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> ČSÚ, [http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_jn](http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_jn), 17. 3. 2010

# MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI

obce okresu Jablonec nad Nisou, stav k 31.3.2010



Zdroj: materiály ČSÚ Liberec

Hlavním důvodem stálého nárůstu nezaměstnaných osob je doznívající propouštění, které vyplývá ze snižování počtu konkurenceschopných firem/zaměstnavatelů v důsledku snižování zakázek, ke konci kalendářního roku je to pak ukončování pracovních poměrů na dobu určitou a v neposlední řadě se také projevují sezónní vlivy.

Tab. 4 Nezaměstnanost leden 2009 – březen 2010 v %

období	okres Jablonec	ČR	Srovnání
<b>leden 2009</b>	7,6	6,8	0,8
<b>únor 2009</b>	8,5	7,4	1,1
<b>březen 2009</b>	8,9	7,7	1,2
<b>duben 2009</b>	9,4	7,9	1,5
<b>květen 2009</b>	9,6	7,9	1,7
<b>červen 2009</b>	10,0	8,0	2,0
<b>červenec 2009</b>	10,7	8,4	2,3
<b>srpen 2009</b>	11,0	8,5	2,5
<b>září 2009</b>	11,2	8,6	2,6
<b>říjen 2009</b>	11,3	8,5	2,8
<b>listopad 2009</b>	11,3	8,6	2,7
<b>prosinec 2009</b>	12,0	9,2	2,8
<b>leden 2010</b>	12,2	9,8	2,4
<b>únor 2010</b>	12,2	9,9	2,3
<b>březen 2010</b>	12,2	9,7	2,5

*Zdroj: materiály MPSV a Úřadu práce Jablonec nad Nisou*

V roce 2009 a v prvním čtvrtletí roku 2010 je zřejmý velmi nepříznivý vývoj na trhu práce v porovnání s obdobími minulých let. Nárůst ukazatelů nezaměstnanosti v celé České republice způsobuje zejména pokračující celosvětová hospodářská krize. Dochází ke snížení poptávky a tedy i zakázek u zaměstnavatelů především ve zpracovatelském průmyslu, který s sebou nese pokles poptávky po pracovní síle a následné propouštění zaměstnanců prakticky ve všech odvětvích ekonomické činnosti. Hodnoty míry nezaměstnanosti v České republice zaznamenávají v posledním roce výrazný nárůst, který byl mírně zpomalen v jarních měsících typickým nástupem sezónních prací. Ovšem na



konci roku 2009 činila míra nezaměstnanosti 9,2 %, poté v lednu a únoru dále stoupala, v březnu dosáhla 9,7 %, vůči únoru tak poklesla o 0,2 %. V absolutních číslech se jedná o pokles registrovaných nezaměstnaných o 10 311 osob.<sup>6</sup>

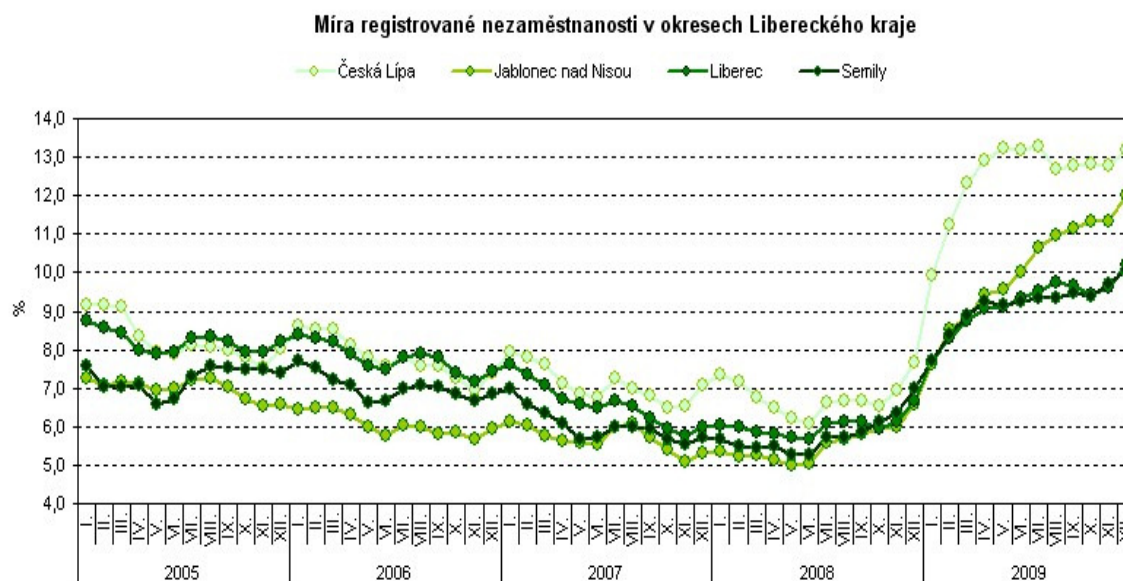
Dopad globálního ekonomického útlumu je promítán i do jabloneckého okresu. Zejména v klíčovém průmyslu skla a bižuterie lze pozorovat zesílený pokles zaměstnanosti u hlavních zaměstnavatelů v okrese Jablonec nad Nisou, v kterém zaměstnanost klesá již několik let.

V tabulce č. 5 je zachycen vývoj míry nezaměstnanosti v procentech, který v červnu přesáhl kritickou hranici 10 %. V tomto období došlo k nárůstu počtu evidovaných absolventů škol po absolvování studia, kterým se nedaří nalézt zaměstnání z důvodu velmi omezené poptávky po absolventech a malému zájmu firem o pracovníky bez praxe. Další vliv na vyšší míru nezaměstnanosti v druhé polovině roku 2009 mají rovněž pravidelné sezónní vlivy, ukončování pracovních poměrů na konci roku a ukončování sezónních prací ve stavebnictví. Stále se zvyšující procento míry nezaměstnanosti je značnou měrou způsobeno praktickým ukončením činnosti jednoho z největších zaměstnavatelů v regionu, firmy Jablonex Group a.s. Díky těmto faktorům míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou stále rostla a vyvíjela se mnohem nepříznivěji než ve srovnání s ukazateli za celou Českou republiku.

Na konci roku 2009 činila míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou 12,0 %, což je o 2,5 % více než v celé ČR a v porovnání s rokem 2008 se jedná o 5,4 % navýšení. Ani vývoj v prvním čtvrtletí roku 2010 není pro tento okres zcela pozitivní – v lednu došlo k nárůstu o 0,2 % na 12,2 %, který je zaznamenán i v únoru a březnu. Nelze zde tedy zatím hovořit o pozitivně se vyvíjejícím trendu jako z pohledu celé ČR.

---

<sup>6</sup> MPSV – VEŘ, <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, odd. 143, 8. 1. 2010



Obr. 4 Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje

Zdroj: materiály ČSÚ Liberec

Vývoj míry nezaměstnanosti zaznamenaný na grafu č. 3 sleduje měsíční změny ukazatele zpětně do roku 2005 v porovnání s ostatními okresy Libereckého kraje. Nejvyšší zvýšení míry nezaměstnanosti lze pozorovat v okrese Česká Lípa. Kdy nejvyšší nárůst zaznamenal tento okres v první polovině roku 2009, kdy meziměsíční nárůst byl o 0,42 %, a na konci roku pak vykazoval 13,2 % míry nezaměstnanosti. Na pomyslném druhém místě s meziměsíčním nárůstem 0,69 %, a jak již bylo uvedeno s 12 % nezaměstnaností, byl na konci roku právě okres Jablonec nad Nisou, u něhož meziroční srovnání hodnot míry nezaměstnanosti byl 182 %, což je nejvyšší nárůst v porovnání s ostatními okresy. V těchto dvou okresech se tak projevil praktický zánik klíčových zaměstnavatelů v průmyslu skla a bižuterie (Crystalex a.s. Nový Bor a Jablonex Group a.s.). Hodnoty okresu Česká Lípa a Jablonec nad Nisou tak převýšily míru nezaměstnanosti Libereckého kraje, která dosáhla ke konci roku 11,2 %. Nejméně vzrostla nezaměstnanost v okrese Semily na 10,8 % (meziroční index 144 %).<sup>7</sup>

<sup>7</sup> ČSÚ, [http://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/propag\\_mater](http://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/propag_mater), 5. 3. 2010

Tab. 5 Míra nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje

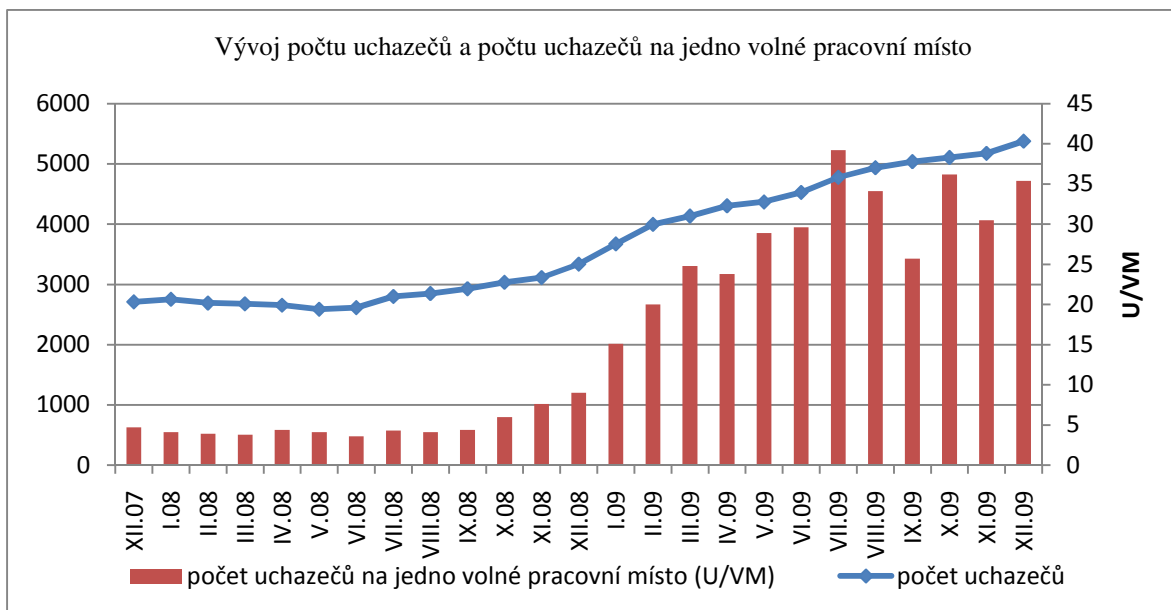
<b>2010</b>	<b>leden</b>	<b>únor</b>	<b>březen</b>
<b>Česká Lípa</b>	13,7	13,6	13,5
<b>Jablonec n. N.</b>	12,2	12,2	12,2
<b>Liberec</b>	10,6	10,5	10,5
<b>Semily</b>	10,4	10,6	10,2
<b>Liberecký kraj</b>	11,6	11,6	11,5
<b>ČR</b>	9,8	9,9	9,7

*Zdroj: materiály ČSÚ Liberec*

V aktuální analýze dat prvního čtvrtletí roku 2010, jak je uvedeno v Tab. 5, lze z počátku pozorovat pokračující nepříznivý efekt růstu míry nezaměstnanosti. Největší míra nezaměstnanosti stále připadá na okres Česká Lípa, která se v lednu 2010 ještě zvýšila, ale postupně je možné sledovat klesající tendenci, a to o 0,2 % oproti prvnímu měsíci roku 2010. Okres Jablonec n. N. udržuje v prvním čtvrtletí stejnou míru nezaměstnanosti a spolu s Českou Lípou zůstávají nad mírou nezaměstnanosti zaznamenanou pro celý Liberecký kraj, který převyšuje zároveň i celorepublikovou míru nezaměstnanosti. Podobný trend jako v celé ČR, kde klesla meziměsíční míra nezaměstnanosti v březnu o 0,2, klesla i míra nezaměstnanosti v oblasti Libereckého kraje, a to o 0,1 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v prvním čtvrtletí 2010 v ČR byla 9,8 % a zvýšila se proti stejnému období loňského roku o 2,8 %, v okrese Jablonec nad Nisou se v meziročním srovnání tohoto období míra nezaměstnanosti zvýšila o 3,9 %.

Z následujícího obrázku 5 je patrné, jak se vyvíjel počet uchazečů o zaměstnání v okrese Jablonec nad Nisou v dlouhodobém měřítku, a to čtvrtletně od konce roku 2007. Od poloviny roku 2008 je zde patrný nepřetržitý nárůst uváděných hodnot. V roce 2009 vzrostly absolutní počty (viz Tab. 6) z 3 674 uchazečů o zaměstnání až na 5 379 uchazečů v prosinci s průměrnou měsíční hodnotou 4 619 nezaměstnaných. To je ve srovnání s rokem 2008 o 1 781 více. Na konci března 2010 bylo v evidenci dokonce 5 582 uchazečů, což je o 1 446 uchazečů více než v meziročním srovnání.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Úřad práce Jablonec nad Nisou, tiskové zprávy, r. 2007 - 2010



Obr. 5 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Jablonec nad Nisou  
Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Úřadu práce Jablonec nad Nisou

Údaje z grafu jsou zachyceny v následující tabulce, kde je možné sledovat vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v porovnání počtu mužů a žen v roce 2009.

Tab. 6 Nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou v jednotlivých měsících roku 2009

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
Uchazeči o zaměstnání												
<b>Celkem</b>	<b>3 674</b>	<b>3 997</b>	<b>4 136</b>	<b>4 305</b>	<b>4 371</b>	<b>4 530</b>	<b>4 778</b>	<b>4 938</b>	<b>5 039</b>	<b>5 107</b>	<b>5 178</b>	<b>5 379</b>
v tom:												
ženy	1 870	1 974	2 005	2 096	2 125	2 229	2 396	2 500	2 548	2 601	2 599	2 646
muži	1 804	2 023	2 131	2 209	2 246	2 301	2 382	2 438	2 491	2 506	2 579	2 733
Míra registrované nezaměstnanosti (%)												
<b>Celkem</b>	<b>7,62</b>	<b>8,53</b>	<b>8,86</b>	<b>9,41</b>	<b>9,58</b>	<b>10,02</b>	<b>10,65</b>	<b>10,97</b>	<b>11,15</b>	<b>11,31</b>	<b>11,32</b>	<b>12,01</b>
v tom:												
ženy	8,81	9,55	9,72	9,41	9,58	10,02	12,62	13,19	13,39	13,63	13,45	13,96
muži	6,70	7,73	8,19	8,55	8,72	8,98	9,22	9,35	9,52	9,62	9,77	10,59
Volná pracovní místa												
<b>Celkem</b>	<b>244</b>	<b>200</b>	<b>167</b>	<b>181</b>	<b>151</b>	<b>153</b>	<b>122</b>	<b>145</b>	<b>196</b>	<b>141</b>	<b>170</b>	<b>152</b>
Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo												
<b>Celkem</b>	<b>15,06</b>	<b>19,99</b>	<b>24,77</b>	<b>23,78</b>	<b>28,95</b>	<b>29,61</b>	<b>39,16</b>	<b>34,06</b>	<b>25,71</b>	<b>36,22</b>	<b>30,46</b>	<b>35,39</b>

Zdroj: materiály MPSV ČR

V rozdělení nezaměstnaných osob ve skupinách evidovaných mužů a žen dochází také k určitým změnám v dlouhodobém vývoji uchazečů o zaměstnání. V roce 2009 byl zaznamenán nárůst počtu uchazečů s různou intenzitou. Nepříznivý vývoj se projevoval zejména u mužů, což souviselo s větším podílem zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu, který zaznamenal propouštění a výrazný pokles poptávky po pracovní síle, a to zejména v prvním pololetí roku 2009. V druhé polovině roku nastala opačná situace, kdy růst podílu žen na celkový počet uchazečů o zaměstnání byl výraznější z důvodu jejich většího zastoupení mezi propouštěnými ze společnosti Jablonex Group a.s. K 31. 12. 2009 evidoval úřad práce 2 646 žen, což je o 49,2 % více než ke stejnému datu roku 2008. Mužů bez zaměstnání bylo k 31. 12. 2009 evidováno 2 733 což bylo o 74,5 % více než před rokem.

V lednu 2010 zaznamenal Úřad práce Jablonec nad Nisou další výrazný nárůst počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, a to o 133 více než na konci roku 2009. V meziročním srovnání je to o 1 838 osob více. Zvýšení lednové nezaměstnanosti bývá každoročně obvyklé a již očekávané vzhledem k ukončování sezónních prací, pracovních poměrů na dobu určitou i ukončování podnikání osob samostatně výdělečně činných. Přesto uvedený nárůst zaznamenaný v počátku roku byl druhý nejvýraznější v okrese od začátku 90. let. K tomuto negativnímu vývoji tak dále přispěla zejména stále pokračující nepříznivá ekonomická situace v klíčových hospodářských odvětvích, z toho vyplývající omezená nabídka volných pracovních míst a doznívající propouštění Jablonex Group a.s. Podle vykonávaných profesí tak v lednu 2010 Úřad práce Jablonec nad Nisou zaznamenal podle vykonávaných profesí nárůst počtu nově evidovaných osob samostatně výdělečně činných stavebních dělníků, dále řidiče, obsluhující pracovníky ve službách a obchodě a pracovníky v administrativě. V únoru tohoto roku tento trend pokračoval a úřad práce tak zaznamenal další 133 nezaměstnaných z uvedených profesí. V březnu přibýlo dalších 35 uchazečů o zaměstnání, a to zejména u profesí prodavač, obsluhující pracovník v průmyslu, osoby samostatně výdělečně činné a absolventi škol.<sup>9</sup>

I přesto, že je na úřadech práce evidována značná část uchazečů o zaměstnání, jsou stále

---

<sup>9</sup> Úřad práce Jablonec nad Nisou, tiskové zprávy, r. 2010

nabízena volná pracovní místa, i když ne v takovém počtu jako v předchozích letech. Na Obr. 5 a v Tab. 6, kromě rozdělení uchazečů o zaměstnání podle pohlaví, jsou dále uvedena měsíční data z roku 2009 o počtu volných pracovních míst a kolik uchazečů o zaměstnání připadá na jedno toto pracovní místo. V Tab. 7 jsou tyto údaje porovnávány s vývojem v celé ČR a v Libereckém kraji vždy k 31. 12. od roku 2005.

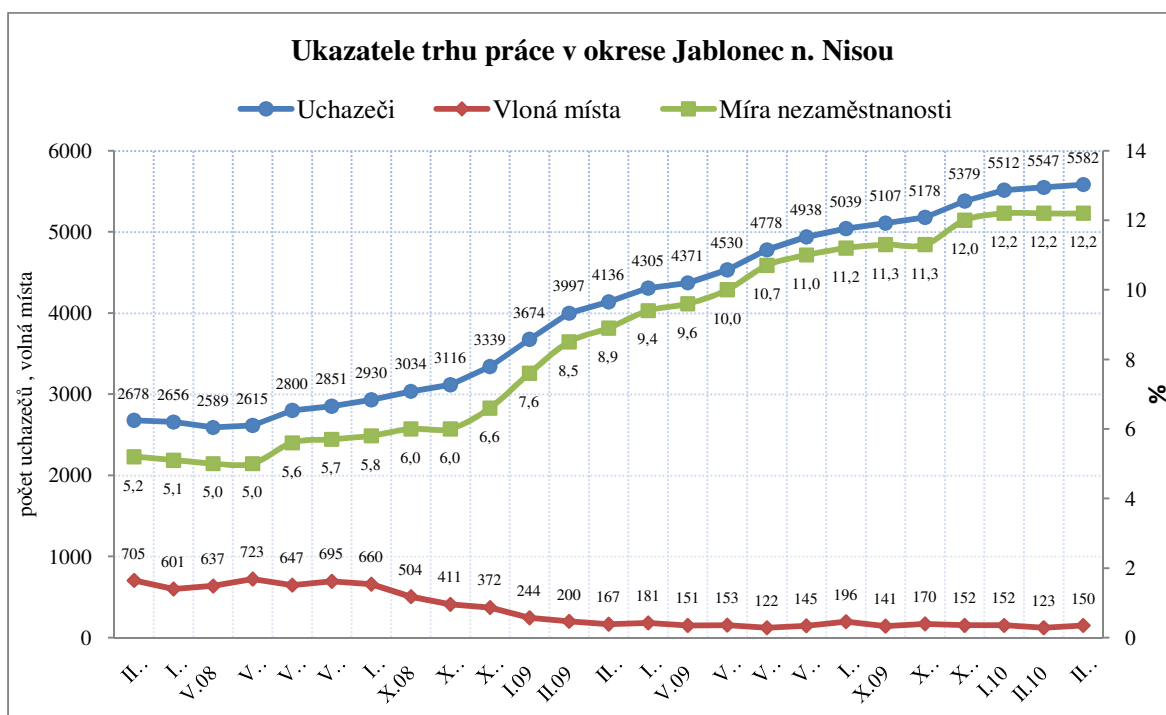
Tab. 7 Uchazeči o zaměstnání na jedno volné pracovní místo  
- srovnání s ČR, Libereckým krajem a jeho okresy

ročně k 31. 12.	2005	2006	2007	2008	2009
<b>ČR</b>	<b>10,36</b>	<b>4,80</b>	<b>2,50</b>	<b>3,86</b>	<b>17,43</b>
Liberecký kraj	7,80	4,73	3,16	7,29	21,88
v tom okresy					
Česká Lípa	12,05	5,05	4,17	9,57	20,37
<b>Jablonec n. N.</b>	<b>7,12</b>	<b>4,76</b>	<b>4,73</b>	<b>8,98</b>	<b>35,39</b>
Liberec	6,31	4,34	2,41	5,23	17,03
Semily	8,83	5,41	3,10	10,24	31,87

*Zdroj: materiály ČSÚ*

V roce 2006 až 2008 byl sledován celkem příznivý poměr počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. V absolutních číslech tak například v roce 2007 bylo v rámci celé ČR evidováno 354 878 uchazečů o zaměstnání a nabízeno bylo 141 066 pracovním míst. Z toho vyplývá, že v tomto roce v ČR připadalo na jedno volné pracovní místo 2,5 uchazeče. V okrese Jablonec n. N. bylo evidováno 2 710 uchazečů a na jedno volné pracovní místo tak připadalo 4,73 uchazečů, což bylo nejméně za sledované období v tomto okrese, ale přesto nejvíce z pohledu ostatní okresů Libereckého kraje. Je zřejmé, že se v tomto období projevovала stále dobrá ekonomická situace i v oblasti trhu práce, která nebyla poznamenána žádnými většími nepříznivými vlivy. A to i přes rostoucí problémy zaměstnavatelů v průmyslu skla a bižuterie a v textilním průmyslu (propouštění ve firmách Seba T a.s., Jablonex Group a.s. a Hybler Textil s.r.o.), neboť řada propuštěných zaměstnanců získala zaměstnání u zaměstnavatelů v rozvíjejících se průmyslových odvětvích (automobilový průmysl atd.) Zvyšování nezaměstnanosti v tomto období bylo ovlivňováno spíše strukturální nezaměstnaností a nedostatkem vhodných uchazečů na volná místa v některých profesích.

Globální hospodářská krize značně změnila pozitivní vývoj nezaměstnanosti. Výrazný pokles počtu nabízených volných pracovních míst byl způsoben zhoršováním ekonomické situace v celostátním a celosvětovém měřítku, poklesem zakázek u zaměstnavatelů a následným snižováním poptávky po nových pracovnících. Po roce 2007 lze tak sledovat projevující se dopady této krize. V ČR v absolutním počtu 539 136 uchazečů o zaměstnání bylo nabízeno jen 30 927 pracovních míst, to znamená, že připadalo na jedno pracovním místo 17,43 uchazečů. V okrese Jablonec nad Nisou bylo evidováno 5 379 uchazečů a nabízeno 152 volných pracovních míst (o 220 míst méně než v roce 2008), tzn. 35,39 uchazečů na jedno volné pracovní místo, na konci března 2010 byla dosažen poměr dokonce 37, 2 (5582 uchazečů, 150 volných pracovních míst). V roce 2009 bylo v průměru nabízeno 169 volných míst a to ve srovnání s rokem 2008 bylo o 440 míst méně. Nejvýrazněji se dopady krize promítají v okrese Jablonec nad Nisou do omezení poptávky po výrobě součástek pro automobilový průmysl, strojírenství a kovodělném průmyslu (převážně u profesí: svářeč, mechanik, nástrojař, zámečnick) a následně téměř ve všech oborech ekonomické činnosti. Prakticky nedošlo ke změně poptávky u pracovníků ve zdravotnictví a u zprostředkovatelů finančních transakcí. Pokles zájmu o nové výrobky dále dopadal na zaměstnavatele v průmyslu skla a bižuterie, kde snižování zakázek a nízkou poptávku bylo možné sledovat již za delší časové období.

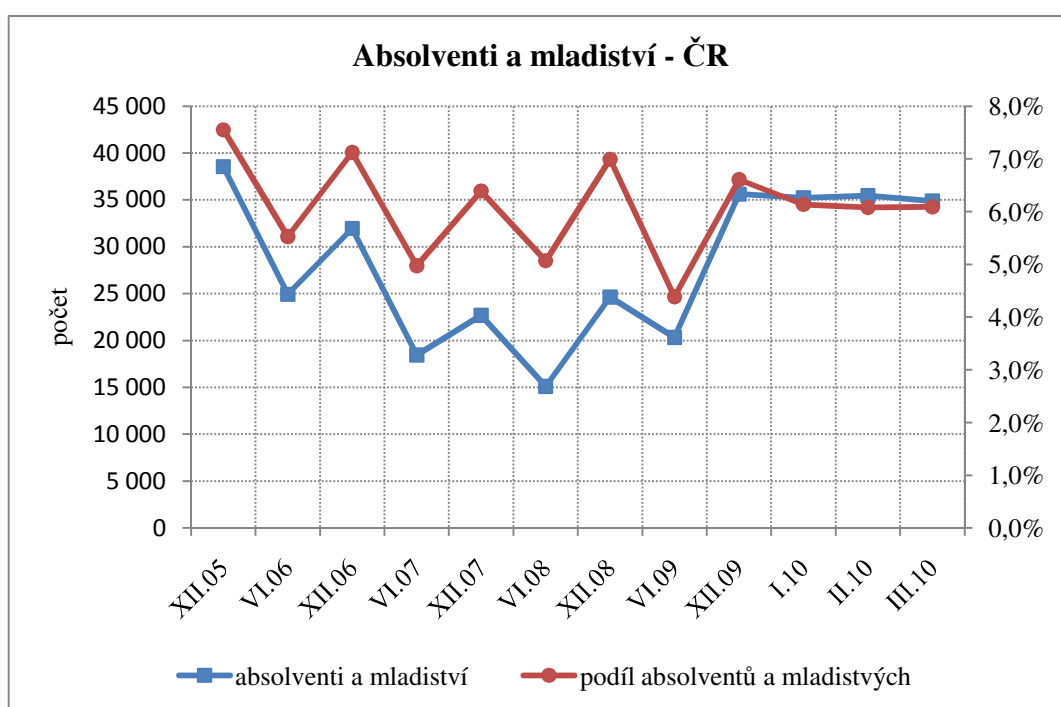


Obr. 6 Ukazatele vývoje trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Úřadu práce Jablonec nad Nisou

#### 4. 4. Situace problémových skupin na trhu práce

Další část práce podrobněji analyzuje konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze strany úřadů práce věnována zvýšená péče při zprostředkování jejich zaměstnání. Je zde porovnán stav absolventů škol a mladistvých a osob zdravotně postižených z pohledu celé ČR a následně z pohledu okresu Jablonec nad Nisou oproti celkovému počtu uchazečů o zaměstnání.



Obr. 7 Počet absolventů škol a mladistvých v ČR a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Úřadu práce Jablonec nad Nisou

Údaje, které jsou zachyceny v grafu, jsou uvedeny v konkrétních číslech v následující tabulce, kde je také zaznamenán celkový počet uchazečů o zaměstnání v České republice.

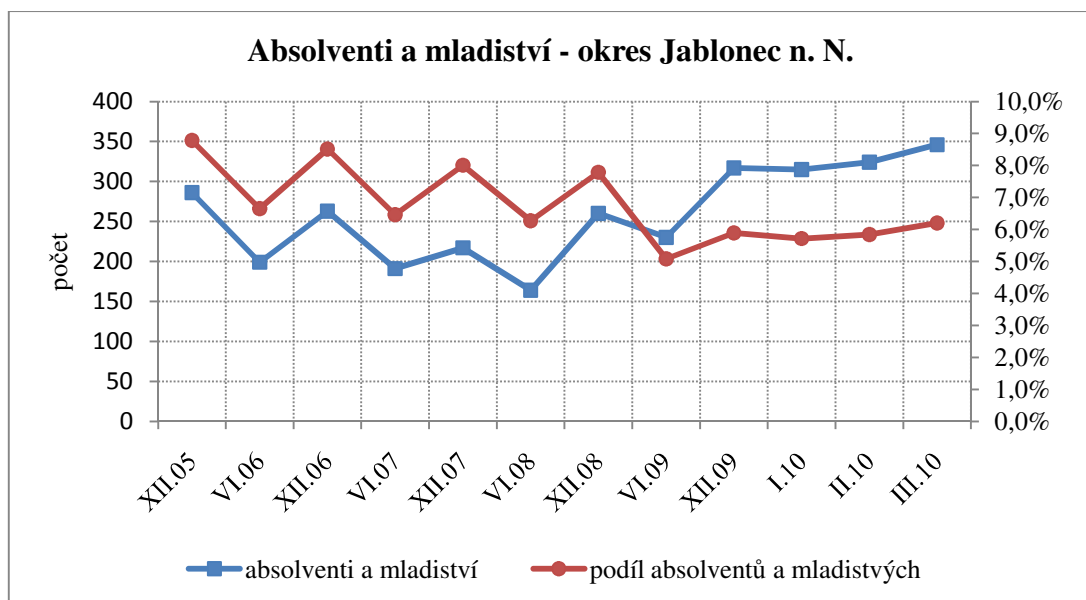
Tab. 8 Absolventi škol a mladiství - uchazeči o zaměstnání

ČR	VI. 08	XII. 08	VI. 09	XII. 09	I. 10	II. 10	III. 10
<b>uchazeči - celkem</b>	297 880	352 250	463 555	539 136	574 226	583 135	572 824
<b>absolventi a mladiství</b>	15 095	24 634	20 330	35 612	35 233	35 454	34 892
<b>podíl absol. a ml.</b>	5,1%	7,0%	4,4%	6,6%	6,1%	6,1%	6,1%

Zdroj: materiály MPSV ČR



Z uvedených údajů lze sledovat v minulosti klesající trend počtu absolventů škol a mladistvých evidovaných u úřadů práce v ČR. Ve sledovaném období, v prosinci roku 2005, byl poměr této skupiny uchazečů o zaměstnání nejvyšší, činil 7,6 % k celkovému počtu všech uchazečů. Nejnižší procento nezaměstnaných je evidováno v červnu 2009, které činí 4,4 %, v meziročním srovnání klesl tento poměr o 0,7 %, ačkoli docházelo již k výraznému nárůstu počtu všech uchazečů o zaměstnání. V následujícím období ovšem poměr sledované skupiny k celku znovu stoupl, a to v prosinci 2009 na 6,6 % a v prvním čtvrtletí 2010 se ustálil na 6,1 %, což odpovídá průměrné hodnotě těchto uchazečů o zaměstnání za sledované období.



Obr. 8 Počet absolventů škol a mladistvých v okrese Jablonec nad Nisou a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Úřadu práce Jablonec nad Nisou

Údaje, které jsou zachyceny v grafu, jsou uvedeny v konkrétních číslech v následující tabulce, kde je také zaznamenán celkový počet uchazečů o zaměstnání v okrese Jablonec nad Nisou.

Tab. 9 Absolventi škol a mladiství - uchazeči o zaměstnání

okres Jablonec n. N.	XII.05	VI.06	XII.06	VI.07	XII.07	VI.08	XII.08	VI.09	XII.09	I.10	II.10	III.10
uchazeči - celkem	3256	2991	3090	2957	2710	2615	3339	4530	5379	5512	5547	5582
absolventi a mladiství	286	199	263	191	217	164	260	230	317	315	324	346
podíl absol. a ml.	8,8%	6,7%	8,5%	6,5%	8,0%	6,3%	7,8%	5,1%	5,9%	5,7%	5,8%	6,2%

Zdroj: materiály Úřadu práce Jablonec nad Nisou

V okrese Jablonec n. N. lze sledovat podobný vývoj jako v celorepublikovém měřítku. Nejvyšší podíl absolventů škol a mladistvých vůči evidovaným uchazečům o zaměstnání v okrese Jablonec n. N. byl také zaznamenán v prosinci 2005, kdy dosáhl 8,8 %. V červnu bylo dosaženo nejnižšího podílu 5,1 %, kdy bylo evidováno v absolutních číslech 230 absolventů škol a mladistvých. K 31. 3. 2010 došlo k nárůstu počtu evidovaných absolventů škol na úřadu práce na 267 a mezi mladistvými na 79 uchazečů, což činí celkem 6,2 % z celkového počtu uchazečů v okrese.

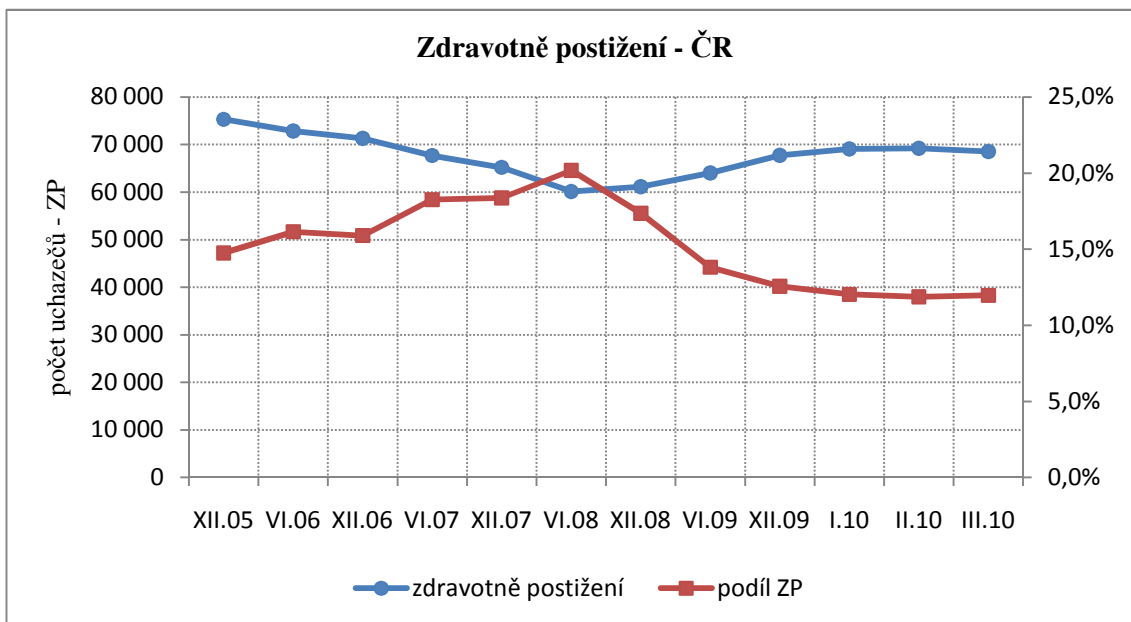
Z uvedených údajů vyplývá, že počet absolventů a mladistvých v okrese se během období nepříznivé ekonomické situace zvyšoval. Ne však tak výrazně jako celkový počet uchazečů o zaměstnání. Z dlouhodobého hlediska, v meziročním srovnání, lze pozorovat snížení podílu počtu této skupiny uchazečů, který se pohybuje od prosince 2005 v průměru 7,8 %. To je o 1,6 % více než v březnu 2010.

I přes uvedené skutečnosti byla v roce 2009 tato skupina uchazečů o zaměstnání jednou z nejvíce postižených ekonomickou krizí, velmi omezenou nabídkou pracovních míst a rostoucí nezaměstnaností. Tato skutečnost se nejvíce projevila ve vývoji konce roku 2009, kdy nenastalo, jako v minulých letech, po podzimní absolventské vlně typické výrazné snižování počtu evidovaných absolventů a jejich umisťování na trhu práce. V poslední době je sledován zájem zaměstnavatelů o mladé absolventy s nadprůměrnými znalostmi a dovednostmi v rozvíjejících se oborech.

Z pohledu profesních skupin by pak bylo možné sledovat, že největší problémy s uplatněním na trhu práce jabloneckého okresu mají dlouhodobě především absolventi ekonomických oborů požadující zaměstnání v administrativě, obchodu, státní správě a dále techničtí pracovníci v průmyslových podnicích. Ve srovnání s propouštěnými pracovníky mají také problémy s uplatněním v kovodělném průmyslu a strojírenství (nástrojař, zámečnick, obráběč kovů), a to z důvodu malého počtu volných míst, nedostatku praxe i odborných dovedností.

Mladiství uchazeči bez kvalifikace také velmi obtížně získávají zaměstnání v současné době ekonomické recese. Projevují se u nich nedostatečné pracovní návyky a nízká

motivace k uplatnění na trhu práce. Úřad práce Jablonec nad Nisou v posledním období neevviduje žádné nabízené volné místo vhodné pro tuto skupinu uchazečů.



Obr. 9 Počet zdravotně postižených v ČR a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání  
Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z MPSV

Údaje, které jsou zachyceny v grafu, jsou uvedeny v konkrétních číslech v následující tabulce, kde je také zaznamenán celkový počet uchazečů o zaměstnání v České republice.

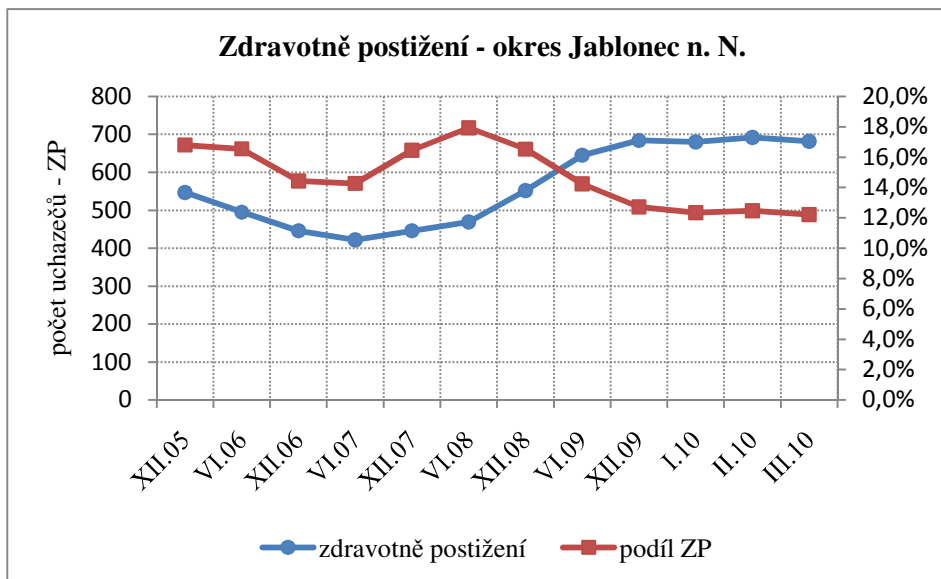
Tab. 10 Zdravotně postižení uchazeči o zaměstnání

ČR	VI. 07	XII. 07	VI. 08	XII. 08	VI. 09	XII. 09	I. 10	II. 10	III. 10
<b>uchazeči - celkem</b>	370791	354878	297880	352250	463555	539136	574226	583135	572824
<b>zdravotně postižení</b>	67701	65216	60126	61136	64045	67738	69096	69216	68556
<b>podíl ZP</b>	18,3%	18,4%	20,2%	17,4%	13,8%	12,6%	12,0%	11,9%	12,0%

Zdroj: MPSV

Z grafu by se mohlo zdát, že počet uchazečů zahrnutých ve skupině zdravotně postižených klesl. V absolutních číslech je ale situace opačná. Tento jev je způsoben vysokým nárůstem celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Z výše uvedených ukazatelů vyplývá, že čím nižší je celkový počet uchazečů, tím vyšší je podíl evidovaných zdravotně postižených osob. Tento jev je zřejmý z tabulky číslo 10 v červnu 2008, kdy bylo evidováno celkově nejméně uchazečů o zaměstnání ve sledovaném období a přesto podíl ZP uchazečů byl ve sledovaném období nejvyšší, dosahoval 20,2 %. V meziročním srovnání K 31. 12. 2009

evidovaly úřady práce o 6.602 ZP uchazečů více než v roce 2008, podíl na celkovém počtu klesl o 4,8 % a v současné době se pohybuje na 12 % z celkového počtu všech uchazečů o zaměstnání.



Obr. 10 Počet ZP v Jablonci n. N. a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání  
Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů Úřadu práce Jablonec nad Nisou

Údaje, které jsou zachyceny v grafu, jsou uvedeny v konkrétních číslech v následující tabulce, kde je také zaznamenán celkový počet uchazečů o zaměstnání v okrese Jablonec nad Nisou.

Tab. 11 Zdravotně postižení uchazeči o zaměstnání

okres Jablonec n. N.	XII.05	VI. 06	XII.06	VI. 07	XII.07	VI. 08	XII.08	VI 09	XII.09	I. 10	II. 10	III.10
uchazeči - celkem	3256	2991	3090	2957	2710	2615	3339	4530	5379	5512	5547	5582
ZP	547	495	446	422	446	469	552	645	684	680	692	682
podíl ZP	16,8%	16,5%	14,4%	14,3%	16,5%	17,9%	16,5%	14,2%	12,7%	12,3%	12,5%	12,2%

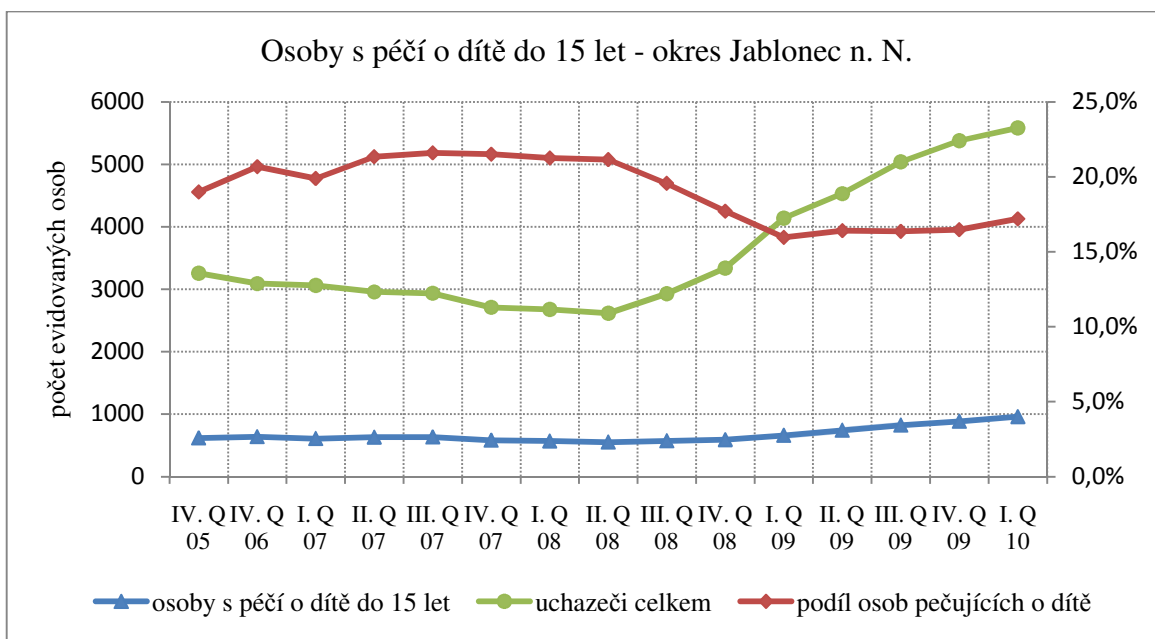
Zdroj: materiály Úřad práce Jablonec nad Nisou

V okrese Jablonec nad Nisou lze sledovat podobný vývoj jako v celé ČR. K 31. 12. 2009 evidoval Úřad práce Jablonec nad Nisou 684 ZP uchazečů představující 12,7 % všech evidovaných uchazečů. V meziročním srovnání klesl tento počet o 132 osob ZP, to je pokles o 3,8 % z podílu celkovém počtu.

S ohledem na vývoj současné situace, tedy se zvýšeným počtem uchazečů o zaměstnání,

není změna počtu osob ZP uchazečů nikterak překvapivá. Z pohledu poskytovaných volných pracovních míst se však stále projevuje nízký zájem o zaměstnávání této skupiny osob. Na konci prosince Úřad práce Jablonec nad Nisou evidoval 6 míst, které byly označeny zaměstnavateli jako vhodné pro osoby ZP. Na jedno volné pracovní místo tak připadalo 114 těchto uchazečů.

Nezaměstnanost osob ZP ovlivňuje, vedle jejich objektivního zdravotního omezení, jejich nízká motivace k uplatnění na trhu práce a přizpůsobivost požadavkům zaměstnavatelů. Dalším ukazatelem na zvýšené nezaměstnanosti osob ZP je méně výhodná novelizace Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., která v § 78 upravuje poskytování příspěvků zaměstnavatelům zaměstnávajícím z celkového počtu svých zaměstnanců více než 50 % zaměstnanců se ZP. Na základě tohoto paragrafu došlo k stanovení horních limitů poskytovaných příspěvků, které v důsledku vedly ke snížení vyplácených částek zaměstnavatelům. Zaměstnavatelé tak oproti loňskému roku podávali více žádostí na vyplácení částek na provozní náklady z aktivní politiky zaměstnanosti.



*Obr. 11 Počet osob pečujících o dítě do 15 let a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání  
Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Úřadu práce Jablonec nad Nisou*

Další ohroženou skupinou jsou osoby pečující o dítě do 15 let. K 31. 12. 2009 evidoval Úřad práce Jablonec nad Nisou 886 uchazečů z této skupiny. Vůči celkovému počtu všech

evidovaných tvoří tento počet podíl 16, 5 %, což je z výše uvedených skupin největší poměr uchazečů o zaměstnání. V meziročním srovnání vzrostl počet o 333 těchto uchazečů.

## **5. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

V současné době hospodářské krize a snižujícímu se počtu zaměstnavatelů je neustále snaha, ze stran úřadů práce, snižovat celkovou nezaměstnanost. Přicházejí s celou řadou nových aktivit, kterými se snaží pomoci nezaměstnaným k lepšímu uplatnění na trhu práce a k návratu do zaměstnání. Úřady práce nabízejí nové nebo pozměněné formy služeb, kterými jsou například veřejně prospěšné práce, vytváření společensky prospěšných míst, rekvalifikace a poradenství. Kromě těchto nástrojů politiky zaměstnanosti úřady práce zabezpečují stěžejní projekt spolufinancovaný z Evropského sociálního fondu „Vzdělávejte se!“. Při úřadech práce mají dále zastoupení Evropské služby zaměstnanosti (EURES), které pomáhají s hledáním a realizací práce v zahraničí.

V roce 2009 našlo v ČR nové pracovní uplatnění celkem 401 929 uchazečů, z toho téměř 18 % (71 246 osob) s přispěním úřadu práce. V prvních měsících roku 2010 bylo zaměstnáno 67 120 uchazečů, z toho úřady práce umístily 8 143 lidí, tedy přibližně 12 %.<sup>10</sup>

### **5. 1. Evropský sociální fond**

Pro realizování strategie zaměstnanosti v Evropě byl vytvořen Evropský sociální fond (ESF) jako finanční nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Jeho cílem je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti tedy pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce, zajistit podporu sociálního začleňování osob a rovných příležitostí osob ze znevýhodněných sociálních skupin, podporuje celoživotní vzdělávání, snaží se o rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly. Další snahou ESF je zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trh práce a v neposlední řadě se snaží bojovat se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí a partnery jsou úřady práce.

---

<sup>10</sup> MPSV, Tisková zpráva, 2010

Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru jako například rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby zdravotně postižené, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím osobám samostatně výdělečně činným, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia a další.

Prostředky poskytované ESF využívá i Úřad práce Jablonec nad Nisou pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2009 z prostředků ESF bylo čerpáno téměř 65 % z celkového rozpočtu aktivní politiky zaměstnanosti. Ve srovnání s rokem 2008 je to nárůst o 101,4 %. Tyto prostředky byly nejvíce využity na veřejně prospěšné práce a příspěvky na mzdu u vyhrazených společensky účelných pracovních míst.

## **5. 2. Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. [2, s. 197].

Zdrojem pro financování společensky účelných pracovních míst je Národní individuální projekt (NIP) – společensky účelná pracovní místa financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu. Tento projekt je zaměřen na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Společensky účelná pracovní místa přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání, kterým nelze v současné době zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů (vyhrazené pracovní místo pro konkrétního uchazeče o zaměstnání). Hlavním cílem projektu je zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti osob z cílové skupiny a tím i případnému sociálnímu vyloučení, závislosti na sociálních dávkách a snížení životní úrovně.



Úřad práce Jablonec nad Nisou zaznamenal rostoucí zájem zaměstnavatelů o obsazování vyhrazených společensky účelných pracovních míst, a to zřejmě díky zhoršování ekonomické situace. V rámci Národně individuálního projektu bylo vyplaceno 4 331 tis. Kč.<sup>11</sup> Další prostředky na financování umístněných uchazečů na vyhrazených místech byly použity ze státního rozpočtu. Poskytnuté prostředky byly využity jak na zřízených místech u zaměstnavatelů, tak na podnikání osob samostatně výdělečně činných. Na takto vytvořená pracovní místa se v roce 2009 podařilo umístit 120 uchazečů o zaměstnání.

### **5. 3. Veřejně prospěšné práce**

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je nabídka veřejně prospěšných prací. I tento nástroj je podporován projektem, který je zaměřen na podporu zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodu jejich problémů s pracovním uplatněním. Jedná se o další Národní individuální projekt - Veřejně prospěšné práce s financováním z prostředků Evropského sociálního fondu. Cílem a hlavním přínosem tohoto projektu je zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků uvedené skupiny uchazečů o zaměstnání, jejich motivace k práci prostřednictvím získání finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoliv ze sociálních podpor nebo podpor v nezaměstnanosti. Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců (a to i opakovaně).

Místa veřejně prospěšných prací zahrnují úpravu veřejné zeleně, pomocné úklidové a čistící práce, či zemní a výkopové práce. Na vytváření těchto míst se podílejí obce, města a organizace zajišťující technické služby a organizace poskytující sociální služby. Jelikož se podstatně zvýšilo množství přidělených finančních prostředků oproti minulým letům, je snahou prohlubovat zájem a oslovovat i obce, které s vytvářením veřejně prospěšných prací dosud neměly žádné zkušenosti. V Jablonci nad Nisou byla na místa veřejně prospěšných prací umístování převážně nekvalifikovaní uchazeči bez vzdělání a se

---

<sup>11</sup> ÚP Jablonec n. N., [http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn\\_info/soubory\\_ke\\_stazeni/jnanalyza2009.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2009.pdf), 2010

základním vzděláním a současně dlouhodobě nezaměstnaní s evidencí nad 5 měsíců. Pro tuto skupinu uchazečů se takto vytvořená pracovní místa ukazují jako jediná šance pro jejich uplatnění na trhu práce. Úřad práce Jablonec nad Nisou přispívá na jednoho umístěného uchazeče na veřejně prospěšné práce vytvořené obcemi vyšší částkou než na vyhrazená společensky účelná pracovní místa. K 31. 12. 2009 takto umístil Úřad práce Jablonec nad Nisou 79 uchazečů o zaměstnání.

#### **5. 4. Poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti**

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterými se snaží úřady práce přimět zaměstnavatele využít možnosti pro vyhledávání nových zaměstnanců právě z řad uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce. Aby zaměstnavatel mohl dostat příspěvek na nového pracovníka je základní podmínkou fakt, že přijímaný zaměstnanec je v době vyřizování žádosti evidovaným uchazečem o zaměstnání. Pracovní poměr se pak uzavírá na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a úřadem práce od data stanoveného v dohodě. Uvedeným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti úřady práce podporují pouze uchazeče o zaměstnání, kteří pro své individuální charakteristiky nemohou bez těchto nástrojů nalézt vhodné zaměstnání.

Dalšími kroky pro poskytnutí příspěvku zaměstnavateli na nového zaměstnance je vyplněná žádost, ke které je nutné doložit, že organizace nemá daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění ani na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (veškeré tyto podklady by neměly být starší 3 měsíců od podání žádosti). Dále dokládají potvrzení prokazující právní formu zaměstnavatele, doklad o zřízení bankovního účtu a další doklady dle požadavků konkrétního úřadu práce.

Podaná žádost pak prochází procesem schvalování komisí úřadu práce. Při případném schválení žádosti uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní smlouvu, kde se

zaměstnancem uzavře pracovní poměr na dobu neurčitou nebo minimálně na dobu 12 měsíců. Poté, na základě předložených vyúčtování mzdových nákladů úřadu práce, obdrží zaměstnavatel po dobu šesti měsíců příspěvek na nového zaměstnance, kterého převzal jako uchazeče o zaměstnání. Na schválení příspěvku a jeho výši není právní nárok.

## **5. 5. Rekvalifikace a poradenství**

Dlouhodobou aktivitou Úřadu práce Jablonec nad Nisou je aplikace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikace a poradenství. Množství rekvalifikací poskytovaných úřadem práce bylo ovlivněno aplikací Zákona o veřejných zakázkách a přípravou a realizací zadávacích nadlimitních řízení na dodavatele rekvalifikací a poradenství. Přesto poskytl Úřad práce Jablonec nad Nisou v roce 2009 celkem 15 tematických oblastí, pro které probíhal výběr rekvalifikačních kurzů, kterými byly základní obsluha PC, IT technologie, marketing, účetnictví, podnikání, sociální služby, zdravotnictví, gastronomické služby, výroba stavebnictví, svařování, sklad a zásobování, řidičská oprávnění a nespecifická rekvalifikace.

Realizované rekvalifikační kurzy byly hrazeny jednak z prostředků státního rozpočtu, ale zároveň i z prostředků Evropského sociálního fondu a to z projektu Národní individuální projekt - Poradenské služby a rekvalifikace.

Projekt Poradenství a rekvalifikace je zaměřen na vzájemně se doplňující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - poradenskou činnost a rekvalifikace. Klíčovými aktivitami projektu jsou "Rekvalifikace a specializované rekvalifikační kurzy" a "Poradenské činnosti a pracovní rehabilitace". Hlavním cílem projektu je pomoci k uplatnění uchazečů a zájemců o zaměstnání na trhu práce, a to získáním zaměstnání prostřednictvím zvýšení své zaměstnatelnosti. Rekvalifikace mají být zaměřeny na získání klíčových dovedností a pracovních dovedností potřebných k výkonu dané činnosti. Poradenská činnost se má zaměřovat na poradenské aktivity, zejména na techniky vyhledávání zaměstnání a pracovní diagnostiku.

Součástí projektu je i pracovní rehabilitace - jako souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, a to formou poradenské činnosti se zaměřením na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změny zaměstnání nebo povolání, vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

V Jablonci nad Nisou absolvovalo za rok 2009 rekvalifikační kurzy 430 uchazečů o zaměstnání a realizovalo se 23 skupinových poradenských programů, kterých se zúčastnilo 310 uchazečů o zaměstnání. Z toho 73 uchazečů o zaměstnání se bezprostředně po absolvování umístilo na trhu práce.

## **5. 6. Job cluby**

Jedním z nejúčinnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se staly kromě poradenství, vytváření nových pracovních míst a rekvalifikací také skupinové poradenské aktivity tzv. Job cluby.

Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce prostřednictvím získání lepší orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik důležitých pro hledávání a získání zaměstnání. Poradenský program klade důraz na finanční a informační gramotnost včetně zvládání stresových situací souvisejících se ztrátou zaměstnání.

Job cluby jsou určeny zejména uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 33 Zákona o zaměstnanosti. Podle typu uchazeče o zaměstnání je zákonem tento program rozdělen do skupin:

- START je zaměřen na fyzické osoby do 20 let věku s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků a s nedostatečnou orientací na trhu práce, kterým hrozí sociální vyloučení,

- Job club KLASIK se věnuje osobám, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo fyzickým osobám, které se ocitly v mimořádně obtížných životních poměrech nebo v nich žijí, fyzickým osobám společensky nepřizpůsobivým, fyzickým osobám po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzickým osobám ze sociokulturně znevýhodněného prostředí,
- Job club PLUS navštěvují fyzické osoby nad 50 let věku, obtížně umísťitelné, které obvykle nemají dostatečné znalosti nebo praktické zkušenosti s prací na počítači, znalosti cizího jazyka apod.,
- Job club HELP je zaměřen na osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením, které mají omezenou schopnost pracovního začlenění, výkonu dosavadního povolání nebo využití dosavadní kvalifikace. Na jejich pracovní uplatnění má vliv zejména omezený počet pracovních příležitostí, přizpůsobení pracovních podmínek, nedostatečná informovanost o situaci a možnostech pracovního uplatnění na trhu práce,
- Job club NÁVRAT je realizován pro osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku. Jde o účastníky, kteří po delší dobu nebyli zaměstnáni nebo jsou při výběru zaměstnání omezeni péčí o dítě, a potřebují z těchto důvodů pomoc při návratu na trh práce,
- Pro ostatní uchazeče, kteří nejsou zařazeni do výše uvedených typů programu je určen program Job club MIX.

V současné době Úřad práce Jablonec nad Nisou připravuje celkem 9 skupinových poradenských programů, které budou realizovány externí odbornou vzdělávací organizací. Financování programů je zajištěno z velké části z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Národního individuálního projektu, které řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na realizaci tohoto projektu je v rámci rozpočtu Úřadu práce Jablonec nad Nisou vyčleněno celkem 456 tis. Kč.

Úřad práce zaměřuje poradensko-motivační aktivity především na základní orientaci nezaměstnaných osob na trhu práce a možnost jejich efektivní sebe prezentace potřebné při hledání nového zaměstnání. Díky tomu může splnit jeden z nejdůležitějších cílů Job clubů, a to zvýšit frekventantům kurzů jejich sebevědomí a zlepšit jim šance na nalezení nové práce i v současné době trvale rostoucí nezaměstnanosti.

Kromě realizovaných kurzů probíhají na úřadu práce také individuální poradenství pro volbu vhodné rekvalifikace jednotlivých uchazečů s cílem zvýšit jejich možnost uplatnění na trhu práce. Poradenství je poskytováno i občanům, kteří jsou zaměstnaní, ale mají zájem změnit svoji profesi.

Poradenská činnost při volbě a změně povolání u individuálního poradenství probíhá pomocí poradenských pohovorů, zájmových testů a pomocí vyhledávání škol a oborů v databázi škola a na portálu MPSV. V rámci skupinového poradenství jsou realizovány besedy pro žáky základních a studenty středních škol.

## **5. 7. Chráněné dílny a pracoviště pro občany se zdravotním postižením**

Také osobám zdravotně postiženým jsou vytvářena pracovní místa, v kterých se mohou tito občané zapojit aktivně na trhu práce. Kromě povinnosti pro zaměstnavatele vycházejících ze Zákona o zaměstnanosti, na základě kterého jsou zaměstnavatelé povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, pokud mají více jak 25 přepočtených zaměstnanců, jsou s pomocí úřadů práce vytvářeny chráněné dílny a chráněná pracoviště.

V roce 2009 byl Úřadu práce Jablonec nad Nisou poskytnut příspěvek na zřízení osmi chráněných míst a příspěvek na provoz v osmi chráněných dílnách zaměstnávajících celkem 107 občanů se zdravotním pojištěním. Také byla vytvořena dvě chráněná místa k zahájení samostatně výdělečné činnosti se zdravotním postižením v oborech švadlena, šití oděvů a rehabilitace.

K dalším výše uvedeným aktivitám Úřadu práce Jablonec nad Nisou realizovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti byly vytvořeny další programy, které mají zmírnit

nepříznivé dopady v oblasti nezaměstnanosti vzniklé v souvislosti s hospodářskou krizí. Tímto programem je projekt Vzdělávejte se! (v roce 2010 již prochází druhou fází), dále pak program Krize je výzva, program Získat příležitost a motivačně preventivní program Jedna cesta z krize – podnikání.

## **5. 8. Nové projekty**

### **Projekt Vzdělávejte se!**

Tento projekt je zaměřen na zaměstnavatele. Mohou ho využít zaměstnavatelé, kteří mají zaměstnance a nacházející se v důsledku probíhající celosvětové finanční krize, v době hospodářské recese, v obtížné ekonomické situaci. Je určen zaměstnavatelům, kteří jsou nuceni uvažovat o omezení výroby ve svých provozech a následně nejsou přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu, případně uvažují o snižování počtu svých zaměstnanců. Zprostředkovane je projekt zaměřen na zaměstnance, kteří v době své nucené nepřítomnosti na pracovišti mohou prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat svoji kvalifikaci.

V rámci tohoto projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční prostředky na realizace vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance. Získají tak prostor pro efektivnější řešení personální situace podniku v období krize. Finanční prostředky jsou určeny pro konkrétní zaměstnance, jimž byla zkrácena následkem zhoršení situace v podniku pracovní doba, a dále jsou určeny pro částečnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd těchto zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělání.

Tento prostředek výpomoci zaměstnavatelům je právě účelem projektu, jako nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, pro udržení zaměstnanosti a vytvoření podmínek pro získávání a zdokonalování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců, kterým z důvodu omezení výroby nemůže zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Zaměstnanci si tak mohou zdokonalit své odborné znalosti, dovednosti a kompetence v oblasti tzv. obecného vzdělávání.

Projekt „Vzdělávejte se!“ vychází z rozlišení na obecné a specifické vzdělávání. *Obecné vzdělávání* je definováno nařízením Evropské komise a zahrnuje výuku, která se nevztahuje pouze a zásadně na současné nebo budoucí postavení zaměstnanců v podniku v kterém pracují, ale poskytuje kvalifikace ve větší míře, které jsou přenositelné do ostatních podniků nebo pracovních oborů. Toto vzdělávání se považuje za obecné, pokud je společně organizováno různými nezávislými podniky nebo pokud užitek ze vzdělání mohou mít zaměstnanci z více různých podniků nebo v případě, že je uznáno, osvědčeno nebo ověřeno orgány veřejné moci nebo ostatními subjekty nebo orgány, na které členský stát nebo Evropské společenství přenesly nezbytné pravomoci. Hlavní rozlišení Specifického vzdělávání od obecného je, že zahrnuje výuku s přímým a zásadním vztahem k současnému nebo budoucímu postavení zaměstnance v podniku a poskytuje kvalifikace, které jsou nepřenosné, nebo přenositelné pouze v malém rozsahu, do dalších podniků a pracovních oborů. V projektu „Vzdělávejte se!“ lze realizovat pouze obecné vzdělávání.

Zaměstnavatelé žádají o příspěvek na „projekt Vzdělávejte se!“ na základě vyplněné žádosti o zapojení do projektu příslušný úřad práce podle místa pracoviště nebo provozovny, tedy nikoli podle sídla zaměstnavatele. Příslušný úřad práce poskytne zaměstnavateli veškeré potřebné informace související se vstupem žadatele do projektu. Žádost posoudí a v případě, že dojde k jejímu schválení, uzavře úřad práce se zaměstnavatelem dohodu o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se!“.

Žádost musí obsahovat relevantní důvody pro zapojení se zaměstnavatele do projektu. Mohou se ho zúčastnit zaměstnavatelé, kteří z důvodu celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli přistoupit k omezení podnikatelské aktivity ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy podle § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a to buď na základě dohody zaměstnavatele s odborovou organizací, nebo na základě rozhodnutí úřadu práce. Dále pak zaměstnavatelům, kterým počet jejich výrobních zakázek začíná vlivem celosvětové finanční krize klesat, nechtějí však aplikovat ustanovení § 209 zákoníku práce (pozn. § 209 zákoníku práce: jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení



poptávky po jím poskytovaných službách (tzv. částečná nezaměstnanost). Je tedy určen pro zaměstnavatele, kteří chtějí využít dobu, kdy nemohou svým zaměstnancům přidělovat z těchto důvodů práci v rozsahu týdenní pracovní doby, pro vzdělávání svých zaměstnanců a zvyšování jejich odbornosti, znalostí, dovedností a kompetencí k výkonu jejich pracovních činností.

V praxi to pak probíhá ve většině případů tak, že jeden den v týdnu, místo nucených prostojů v zaměstnání a vyplácení minimální 60 % průměrného výdělku zaměstnanci, nechávají zaměstnavatelé školit své zaměstnance. Náklady na semináře a náhradu mzdy školícím se zaměstnancům financuje z 85 % Evropský sociální fond a 15 % pochází ze státního rozpočtu České republiky.

Příspěvek lze poskytnout žadateli, který nemá v evidenci daní u finančního úřadu a u celního úřadu zachyceny daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Splnění podmínky bezdlužnosti je dokládáno zaměstnavatelem k žádosti o příspěvek a nesmí být starší 3 měsíců k okamžiku podání žádosti.

Příspěvky na projekt „Vzdělávejte se!“ nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím, zaměstnavateli, kterému již byl příspěvek na stejný účel poskytnut ze státního rozpočtu, strukturálních fondů Evropské unie, případně z jiných programů a projektů Evropské unie. Dále příspěvky nejsou určeny pro vzdělávací aktivity zaměstnanců týkající se zaměstnanců provozoven na území hlavního města Prahy a pro zaměstnance, kteří nejsou státními příslušníky členských zemí Evropské unie nebo nemají trvalý pobyt na území České republiky.

Projekt je realizován ve dvou fázích. Na první fázi projektu, který byl započat v březnu 2009 a uznané výdaje byly uzavřeny k 30. 6. 2009, byly v České republice čerpány prostředky ve výši 500 mil. Kč z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Zapojeno do této první fáze bylo 923 podniků, které podaly celkem 3 677 žádostí, z nichž bylo úřady práce podpořeno 3 237 žádostí. Vzdělávání se celkem zúčastnilo 57 454 zaměstnanců, což

vypovídá o 93 % úspěšnosti. Celkem se v první fázi projektu „Vzdělávejte se!“ vyplatilo 336 mil. Kč. Nejvíce žádostí bylo evidováno v Ostravě, následně v Novém Jičíně a Vsetíně. V průměru každý úřad práce v ČR podpořil 45 žádostí.

Úřad práce v Jablonci nad Nisou v průběhu první fáze projektu přijal 60 žádostí od 16 zaměstnavatelů, z toho 59 žádostí bylo schváleno a 1 žádost zamítnuta. Dle sepsaných dohod bylo podpořeno 914 zaměstnanců a celkové náklady činily 4 786 tis. Kč. Zaměstnanci v okrese Jablonec nad Nisou se zúčastňovali odborných kurzů (38 žádostí), výuky cizích jazyků (3 žádosti), vzdělávání ve výpočetní technice (9 žádostí) a také absolvovali manažerské kurzy (9 žádostí).<sup>12</sup>

Druhá fáze projektu „Vzdělávejte se!“ byla spuštěna v srpnu 2009 a měla by být realizována do 31. 12. 2010. Pro tuto druhou fázi byla původně vyčleněna částka 1 mld. Kč. Na počátku roku 2010 se Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky rozhodlo finanční prostředky na projekt „Vzdělávejte se!“ navýšit. A to z důvodu velkého zájmu, který již po čtyřech měsících realizace výrazně převýšil objem plánovaných finančních prostředků. Je tedy zřejmé, že se jedná o efektivní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v boji s ekonomickou krizí. Jednotlivé úřady práce, od počátku realizace druhé fáze, přijaly 1 500 žádostí a z toho bylo již o 1 100 žádostech rozhodnuto. Úřady práce mají povinnosti nejen vyjít zaměstnavatelům vstříc a poskytovat finanční prostředky z tohoto projektu, ale mají i pokyn pečlivě kontrolovat, zda finanční prostředky jsou využity na svůj účel. Následně pak probíhají kontroly přímo v místě a v čase školení zaměstnanců.

Tento protikrizový projekt, který významnou měrou pomáhá zaměstnavatelům a jejich zaměstnancům v boji s hospodářskou recesí, se v rámci rozpočtů úřadů práce projektu „Vzdělávejte se“, přerozdělují další finanční prostředky. V roce 2010 se rozpočet projektu navyšuje o 1, 5 mld. Kč, což celkem za obě fáze projektu činí 3 mld. Kč. Finanční prostředky jsou poskytnuty z Evropského sociálního fondu, konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

---

<sup>12</sup> ÚP Jablonec nad Nisou, Zpráva o situaci na trhu práce, 2010

Navýšené finanční prostředky byly poskytnuty i Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Pro druhou fázi v roce 2010 má k dispozici částku 11, 75 mil. Kč.

Jak již bylo uvedeno, zaměstnavatelé podávají žádost o zařazení do projektu „Vzdělávejte se!“ úřadu práce v místě, v kterém mají svoji provozovnu. Rozhodnutí o poskytnutí příspěvku je pak plně v kompetenci tohoto úřadu práce. Nejde o nárokovou dávku. Zásadní slovo má výběrová komise na úřadu práce, která posuzuje zpracování a význam jednotlivých žádostí.

Limitovaná výše podpory pro jednoho zaměstnavatele v součtu jeho žádostí může činit maximálně částku 500 tis. Kč na jeden měsíc od jednoho úřadu práce. Na základě posouzení MPSV může být tento limit v individuálních případech překročen. Dále jsou stanoveny maximální ceny za hodinu vzdělávání (u vzdělávacích programů do 10 účastníků), resp. maximální ceny na hodinu a zaměstnance (u kurzů s více účastníky). Maximální refundovaná mzda může činit 24 tis. Kč na měsíc, pokud se zaměstnanec účastní odborného rozvoje po celý měsíc, případně je stanovena maximální částka v poměrné výši, a to podle podílu odučených hodin nebo sjednané pracovní doby. Dohoda může být sjednána s dobou platnosti na období maximálně 6 měsíců.

V žádosti o příspěvek na projekt musí být uvedeno zaměření vzdělávací aktivity, v případě více vzdělávacích aktivit od jednoho žadatele, je nutná žádost ke každé z nich. Dále musí být uveden jmenný seznam zaměstnanců, kteří se budou účastnit dané vzdělávací aktivity spolu s informacemi nutnými k posouzení adekvátnosti navržené aktivity. Zároveň musí žadatel uvést ve své žádosti objasnění potřeby navržených aktivit a jejich náklady. V následující tabulce č. 12 jsou uvedeny maximální ceny (limity) vyjmenovaných vzdělávacích kurzů, kde limit na hodinu vzdělávací aktivity je stanoven u programů s méně než 10 účastníky a limit na hodinu a osobu je stanoven pro kurzy, kterých se účastní více než 10 zaměstnanců. Žádost může být podána jak v elektronické, tak i v tištěné formě. Její obsah, včetně příloh, které je žadatel povinen k žádosti o příspěvek přiložit stanoví Zákon o zaměstnanosti.

Tab. 12 Stanovené limity na vzdělávací kurzy

Zaměření kurzu	Limit na 1 h. vzděl. aktivity (bez DPH)	Limit na 1. h vzděl. aktivity a osobu (bez DPH)
Jazykové kurzy se specifickým vymezením	700	70
IT kurzy	1300	130
Soft skills	2000	200
Odborná školení	1000	100
Školení vyplývající ze zákoníku práce	1200	120
Manažerské dovednosti	1500	150
Všeobecné právní a odborné minimum	1000	100

*Zdroj: MPSV*

Pokud je žádost schválena a přijata a je rozhodnuto o příspěvku pak úřad práce na každou vzdělávací aktivitu se zaměstnavatelem uzavře dohodu o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se!“. V této dohodě se zaměstnavatel zavazuje uzavřít písemné dohody se zaměstnanci zařazenými do aktivit projektu, které posléze předloží úřadu práce. V těchto dohodách je zaměstnavatel povinen se zavázat k úhradě náhrad mezd ve výši průměrných výdělků za hodiny účasti na odborném rozvoji zaměstnanců a uhradit zaměstnancům případné jízdní výdaje, stravné a výdaje na ubytování, které vynaložil zaměstnanec v případě, kdy se účastní odborného rozvoje mimo místo svého pravidelného pracoviště a odborný rozvoj nebude uskutečněn formou pracovní cesty. Dále musí zaměstnance prokazatelně seznámit s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a s předpisy o požární ochraně majícími vztah k účasti na odborném rozvoji, což musí být také součástí dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. V případě, že zaměstnanec nedokončí bez vážných důvodů část odborného rozvoje je povinen uhradit jeho náklady. Vzdělávání zaměstnanců s podporou projektu „Vzdělávejte se!“ nemůže být zahájen před podpisem dohody.

Zaměstnavatel měsíčně předkládá vyúčtování mezd – mzdových náhrad, včetně odvodů na

zdravotní a sociální pojištění. Po skončení vzdělávací akce, zaměstnavatel předkládá vyúčtování vzdělávacích aktivit a doprovodných činností (jako je stravné, doprava a ubytování). Veškerá tato vyúčtování dokládá na předepsaných formuláři. Vzdělavatel předkládá kopie dokladů o zaplacení daných výdajů. Zaměstnavatel může také žádat o vyplacení daně z přidané hodnoty, pokud však nemůže žádat o jeho vrácení na finančním úřadu (neplátce DPH).

Po ukončení konkrétní vzdělávací aktivity podporované projektem „Vzdělávejte se!“, zaměstnavatel předkládá závěrečný protokol obsahující seznam zaměstnanců, kteří úspěšně ukončili vzdělávání v rámci odborného rozvoje a zda bylo dosaženo očekávaných cílů. Uvádí se zde i seznam zaměstnanců, kteří odborný rozvoj nedokončili nebo ukončili neúspěšně, v jaké délce absolvovali odborný rozvoj (v hodinách) a jaké byly důvody jejich neúspěchu.

#### Program Krize je výzva

Další snahou jak zamezit dopadům hospodářské krize v okrese Jablonec nad Nisou bylo přistoupení Úřadu práce v Jablonci nad Nisou k vyhlášení zakázky malého rozsahu a vytvoření programu Krize je výzva. Jednalo se o motivačně-preventivní program, kde docházelo k systematickému propojení poradenství s realizací rekvalifikačního kurzu v podobě výuky základní obsluhy osobního počítače. Skupinové poradenství zvýšilo kompetence uchazečů o zaměstnání k uplatnění se na trhu práce včetně zpracování životopisu a motivačního dopisu. V rámci tohoto programu proběhla i prezentace integrovaného portálu MPSV jako nástroje vyhledávání vhodného zaměstnání případně vyhledávání možností vlastní seberealizace.

Tento program byl určen pro cílovou skupinu uchazečů, kteří byli zaměstnaní v odvětvích výrazně zasažených hospodářskou krizí a tedy pro uchazeče z oblastí okresu nejvíce ohrožených nezaměstnaností, kterými jsou Železný Brod a Tanvald.

## Program Získat příležitost

Jedná se o speciálně zaměřený rekvalifikační program zacílený na mladé nezaměstnané uchazeče o zaměstnání do 30 let věku s úplným středním vzděláním zakončeným maturitou, kteří nemají pracovní praxi nebo získali praxi pouze minimální.

Tento program sleduje současný vývoj nezaměstnanosti a situaci na trhu práce, kdy zaměstnavatelé požadují u nově přijatých zaměstnanců pracovní praxi a snaží se vytvářet řízené praxe u vybraných zaměstnavatelů. Dalším důvodem je klesající počet hlášených volných pracovních míst.

Program tvoří moduly výuky pro výkon asistenta ve státní správě. Úřad práce v Jablonci nad Nisou přijal v roce 2009 do tohoto programu 16 uchazečů a jeho realizace pokračuje i v roce 2010.

### Motivačně-preventivní program „Jedna cesta z krize“

Komplexním zajištěním propojení poradenského programu s rekvalifikačním kurzem „Základy podnikání“ vznikl motivačně preventivní program Jedna cesta z krize. Opět se jedná o program sloužící ke zmírnění mimořádných důsledků hospodářské krize. Je zaměřen na získání základních znalostí a dovedností v oblasti vlastní prezentace, prohloubení stávajících kompetencí a získání nových dovedností a možného nasměrování k nové možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce v podobě podnikání jako osoba samostatně výdělečně činná.

## **5. 9. Evropské služby zaměstnanosti**

V rámci získávání pracovních příležitostí za hranicemi České republiky je možné využít služeb portálu Evropských služeb zaměstnanosti – EUROpean Employment Services (EURES), který byl zřízen pro snadnější pracovní uplatnění zaměstnanců mezi členskými státy. Po připojení České republiky k Evropské unii se úřady práce staly součástí této evropské sítě, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních

sil. Tato služba je nabízena veřejnými službami ve všech 27 členských státech Evropské unie. Dále tuto službu poskytuje Norsko, Island a Lichtenštejnsko, tedy země, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti a spolupráci v síti EURES má také Švýcarsko.

Projekt Evropské služby zaměstnanosti je realizován od roku 1993 a byl zřízen Evropskou komisí, která ho organizuje ve spolupráci s partnerskými veřejnými službami zaměstnanosti. Jeho služby jsou poskytovány zdarma a jsou financovány Evropskou unií. Tento portál pracovní mobility je základnou všech databází, s nimiž EURES pracuje a slouží všem zájemcům, kteří chtějí pracovat v jiném členském státu Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsku, stejně jako zaměstnavatelům z uvedených zemí, kteří mají zájem o zaměstnance z uvedených zemí.

Účelem sítě EURES je poskytovat informace o volných pracovních místech a trzích práce v jednotlivých členských zemích. Nabízí asistenční služby v oblasti náboru a vyhledávání zaměstnání na základě práce s databází o volných pracovních místech a na základě práce s životopisy uchazečů o zaměstnání, poskytuje poradenské služby při psaní žádosti o zaměstnání a poradenství pro uchazeče o zaměstnání z příhraničních oblastí. V příhraničních regionech má tato služba důležitou roli jelikož poskytuje informace o nejrůznějších problémech souvisejících s dojížděním do zaměstnání přes hranice státu a napomáhá k jejich vyřešení. Své služby nabízí i pro zaměstnavatele, kterým poskytuje poradenství a pomoc při vyhledávání pracovníků ze zahraničí. Služba EURES dále shromažďuje veškeré informace o nedůvěryhodných agenturách slibujících zajištění práce v zahraničí.

Portál je přeložen do všech jazyků užívaných v zemích Unie. Detailní informace, kterými jsou například životní a pracovní podmínky, popisy volných míst apod., jsou už jen ve třech jazycích, a to angličtině, němčině a francouzštině. Popis volných pracovních míst je většinou v jazyce, jakým se v zemi výkonu práce hovoří.

EURES disponuje sítí více než 700 poradců, kteří jsou v každodenním kontaktu s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli po celé Evropě. Úřady práce v České republice nabízejí pro

zájemce o zaměstnání mimo území státu potřebné informace a aktuální nabídku volných pracovních míst pro konkrétní zemi, které poskytují speciálně proškolení tzv. EURES poradci. Tito poradci jsou na všech krajských nebo okresních úřadech práce a jsou schopni zájemcům sdělit informace související se zaměstnáním v jiné členské zemi Evropské unie, zemi Evropského hospodářského společenství nebo Švýcarsku. Poskytují informace i v případě speciálních požadavků, jejichž objasnění si mohou vyžádat z jiných institucí, zdrojů nebo od svých kolegů EURES poradců z ostatních států.



## **Závěr**

Jedním ze základních zdrojů bohatství je práce, která přináší důchod v podobě mzdy. Na trh práce vstupují firmy jako zaměstnavatelé v roli poptávajících práci. Zaměstnavatelům vznikají mzdové náklady, ale zároveň se vytváří nové statky. Zaměstnanci svoji práci nabízejí za mzdu, za kterou si nové statky pořizují. Snahou ekonomických teorií zabývajících se zkoumáním fungování nabídky a poptávky na trhu práce je porozumět jevům jako je nezaměstnanost a výše mezd. V této práci jsou analyzovány příčiny vzniku nezaměstnanosti z různých hledisek, a také to jakým způsobem se tyto vztahy projevují u míry nezaměstnanosti v současné době hospodářské recese.

Státní politika zaměstnanosti zabezpečuje práva na zaměstnání, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce. Úřady práce aplikují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti s využitím dostupných finančních prostředků jak ze státního rozpočtu České republiky, tak i z fondů Evropské unie. V této diplomové práci je uvedeno několik možností realizace aktivní politiky zaměstnanosti, kterých využívá i Úřad práce Jablonec nad Nisou.

V regionu známém zpracovatelským průmyslem skla a bižuterie je neustále snaha toto odvětví podporovat a pokusit se znovu nalézt odběratele pro dostatečné množství nových zakázek, které by zajistily dostatek práce pro drobné podnikatele. O této možnosti svědčí i aktivity samotných výrobců, kteří v dubnu 2010 uskutečnili výstavu bižuterních šperků pod hlavičkou Svazu výrobců bižuterie. Snaží se jabloneckou bižuterii znovu prosadit na trh se zbožím, které by mělo nést nápis „Made in Jablonec“. Úřad práce Jablonec nad Nisou doporučuje uchazečům o zaměstnání rekvalifikační kurzy vztahující se k rozvoji soukromého podnikání, jež se jeví jako jedna z nejlepších variant řešení současné nepříznivé ekonomické situace na trhu práce. Pro zaměstnavatele je poskytován výhodný program „Vzdělávejte se!“, který v době snižování počtu zakázek, nabízí finančně podporované vzdělávací kurzy pro zaměstnance, pro které by zaměstnavatelé neměli dostatek práce a byli by nuceni snižovat počet jejich odpracovaných hodin, případně přistoupit k propouštění kvalifikovaných zaměstnanců.

V roce 2010 je očekáván v okrese Jablonec nad Nisou pokračující nepříznivý vývoj

hlavních ukazatelů nezaměstnanosti v důsledku stále se projevující hospodářské krize. V období ekonomické recese bude docházet ze strany firem stále k poklesu zájmu o zaměstnávání absolventů, jejichž umisťování na trhu práce nebude mít pozitivní vliv na snižování nezaměstnanosti. V jarních a letních měsících se předpokládá mírné zlepšení situace na trhu práce v důsledku sezónních prací.

Úřad práce Jablonec nad Nisou se zaměřuje na realizaci rekvalifikačních kurzů pro zlepšení postavení uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Nabízí programy zaměřené na takové profese, u kterých lze předpokládat růst poptávky zaměstnavatelů hledajících kvalifikované zaměstnance. Na základě uskutečněných projektů mají uchazeči o zaměstnání větší šance zařazení do pracovního procesu.

## Seznam použité literatury

Citace:

[1] HOŘEJŠÍ, B.; SOUKUPOVÁ, J.; MACÁKOVÁ, L. aj. *Mikroekonomie* 4. rozšířené vyd. Praha: Cover design Petr Foltera, 2006. s. 415 ISBN 978-80-7261-150-8

[2] LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009* (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009. s. 197 s. ISBN: 978-80-7263-533-7

Bibliografie:

BENJAMIN, D.; GUNDERSON, M.; LEMIEUX, T.; RIDDELL, C. *Labour Market Economics*. 6th Cdn edition, Publisher: McGraw-Hill Ryerson Higher Education, ISBN13: 978-00-7094-922-5

HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 713 s. ISBN 80-7179-681-6

HOŘEJŠÍ, B.; SOUKUPOVÁ, J.; MACÁKOVÁ, L. aj. *Mikroekonomie* 4. rozšířené vyd. Praha: Cover design Petr Foltera, 2006. 573 s. ISBN 978-80-7261-150-8

KLUVE, J.; CARD, D.; FERTIG, M.; et al. *Active Labor Market Policies in Europe*. 2007, 222 p., ISBN: 978-3-540-48557-5

Kolektiv autorů *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*, 4. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009. 203 s. ISBN: 978-807263-529-0

LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009* (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009. 311 s. ISBN: 978-80-7263-533-7

MACH M. *Makroekonomie II*, 3. vyd. Slaný: MELANDRIUM, 2001, 367 s. ISBN 80-86175-18-9

Elektronické zdroje:

ČSÚ, Statistiky ČSÚ Liberec, dostupný z WWW: <http://www.liberec.czso.cz/>

ESF, dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/>

MPSV, Statistiky MPSV, dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/>

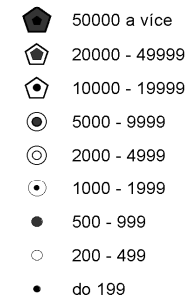
ÚP Jablonec nad Nisou, Statistiky ÚP, dostupný z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn\\_info/statistikyup/2009](http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/statistikyup/2009)

## Seznam příloh

1. Mapa - Administrativní rozdělení okresu Jablonec nad Nisou – stav k 1. 1. 2008
2. Graf - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Jablonec nad Nisou
3. Graf – Počet volných míst a evidovaných uchazečů, stav k 31. 3. 2010-05-05
4. Graf – Meziroční vývoj počtu uchazečů v okrese Jablonec nad Nisou
5. Graf – Míra nezaměstnanosti, počet volných míst a evidovaných uchazečů
6. Graf – Věková struktura uchazečů o zaměstnání
7. Tiskopis – Žádost o příspěvek na úhradu nákladů účasti zaměstnanců v projektu „Vzdělávejte se!“
8. Tiskopis – Vyúčtování vzdělávacích aktivit – v rámci projektu „Vzdělávejte se!“

# ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU JABLONEC NAD NISOU - STAV K 1.1.2008

Počet obyvatel v obci

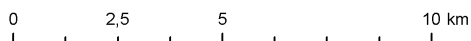


hranice okresu  
hranice obce

**NÁZEV MĚSTA**

Název městyse

Název ostatních obcí



Správní obvod obce  
s rozšířenou působností



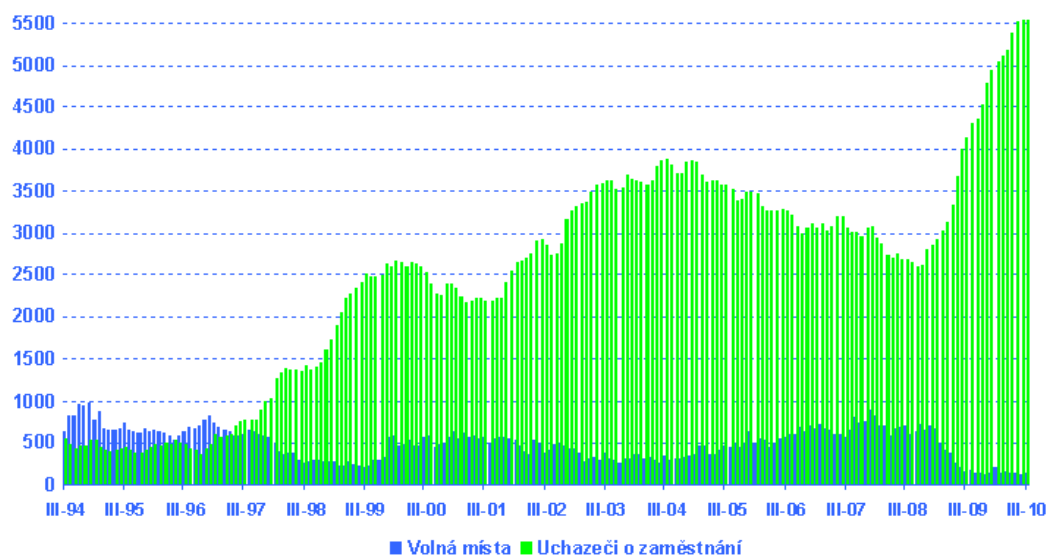
Průměrný počet obyvatel obce = 2 631

Největší: 1. Jablonec nad Nisou = 45 051  
2. Tanvald = 6 956  
3. Železný Brod = 6 482  
Nejmenší: 1. Vlastiboř = 132  
2. Dalešice = 138  
3. Radčice = 163

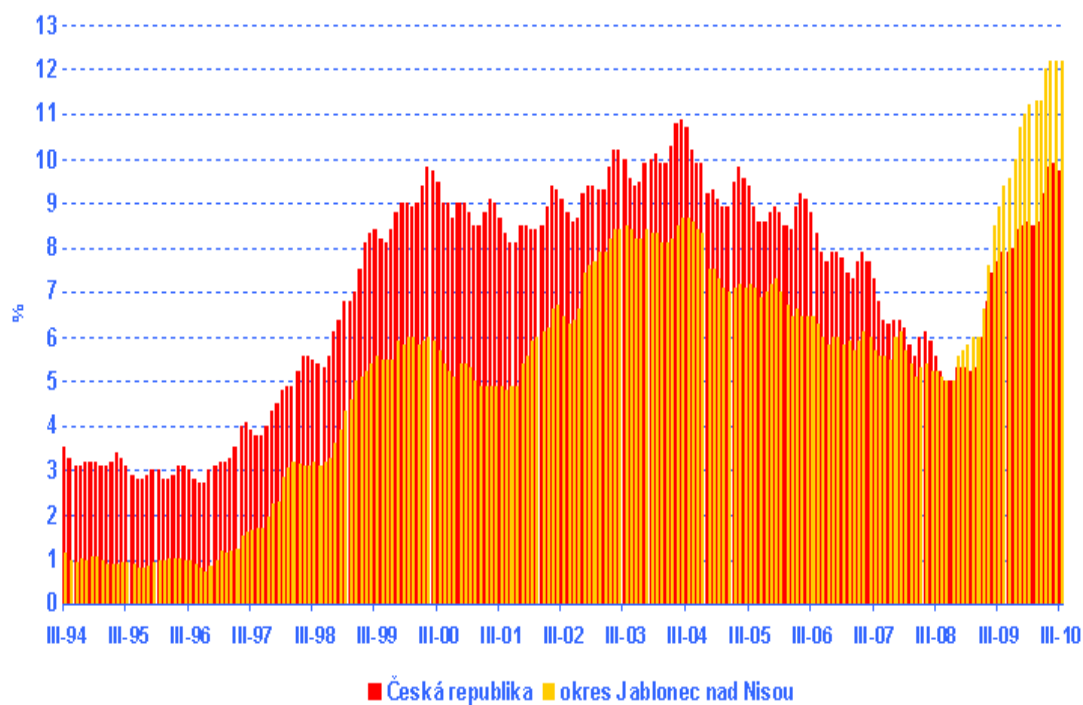
Průměrná rozloha obce (ha) = 1 183

Největší: 1. Kamenice = 5 587  
2. Jablonec nad Nisou = 3 138  
3. Albrechtice v Jizerských horách = 2 454  
Nejmenší: 1. Lišný = 173  
2. Maršovice = 176  
3. Radčice = 184

### Vývoj počtu uchazečů a volných míst v okrese Jablonec nad Nisou

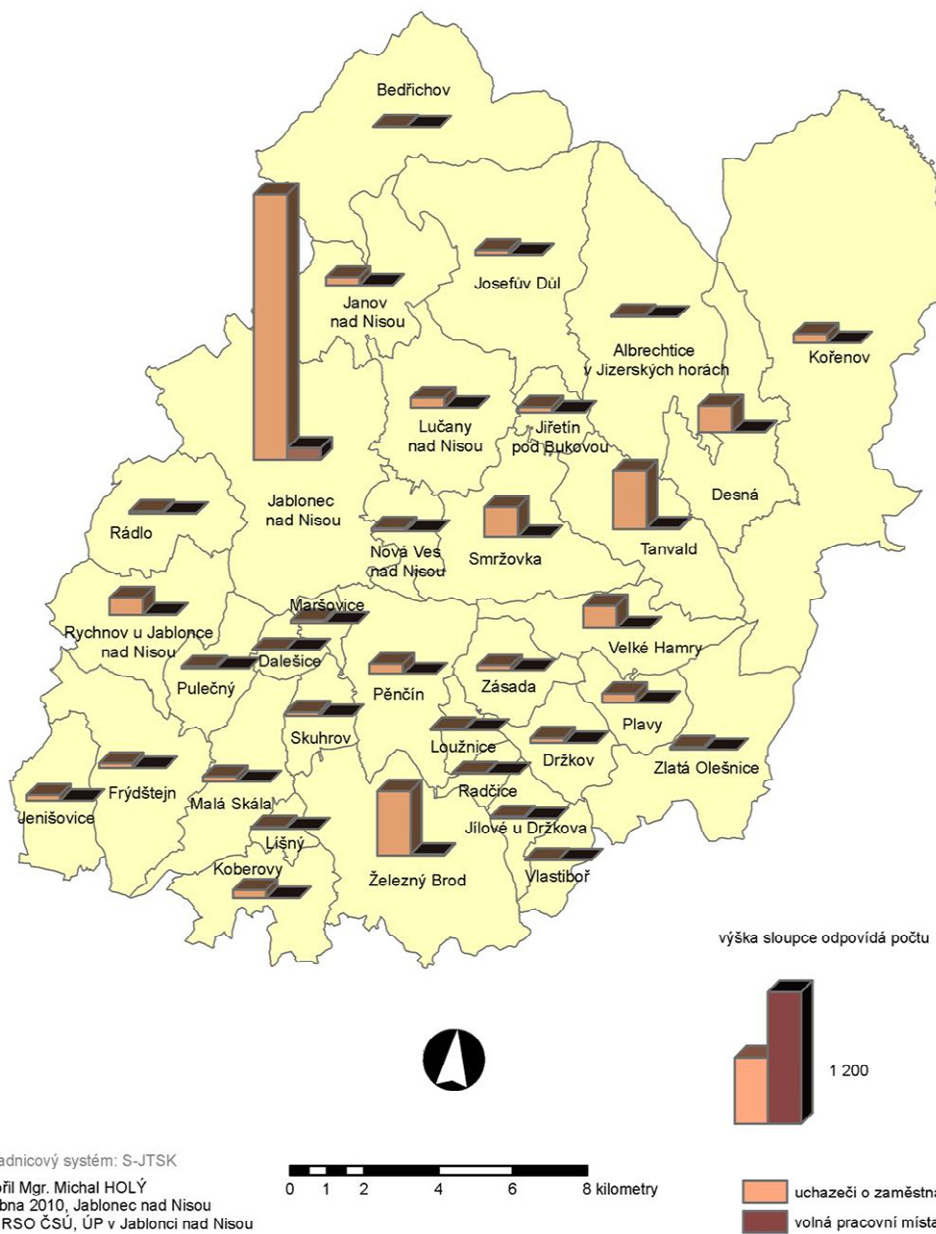


### Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou a České republice



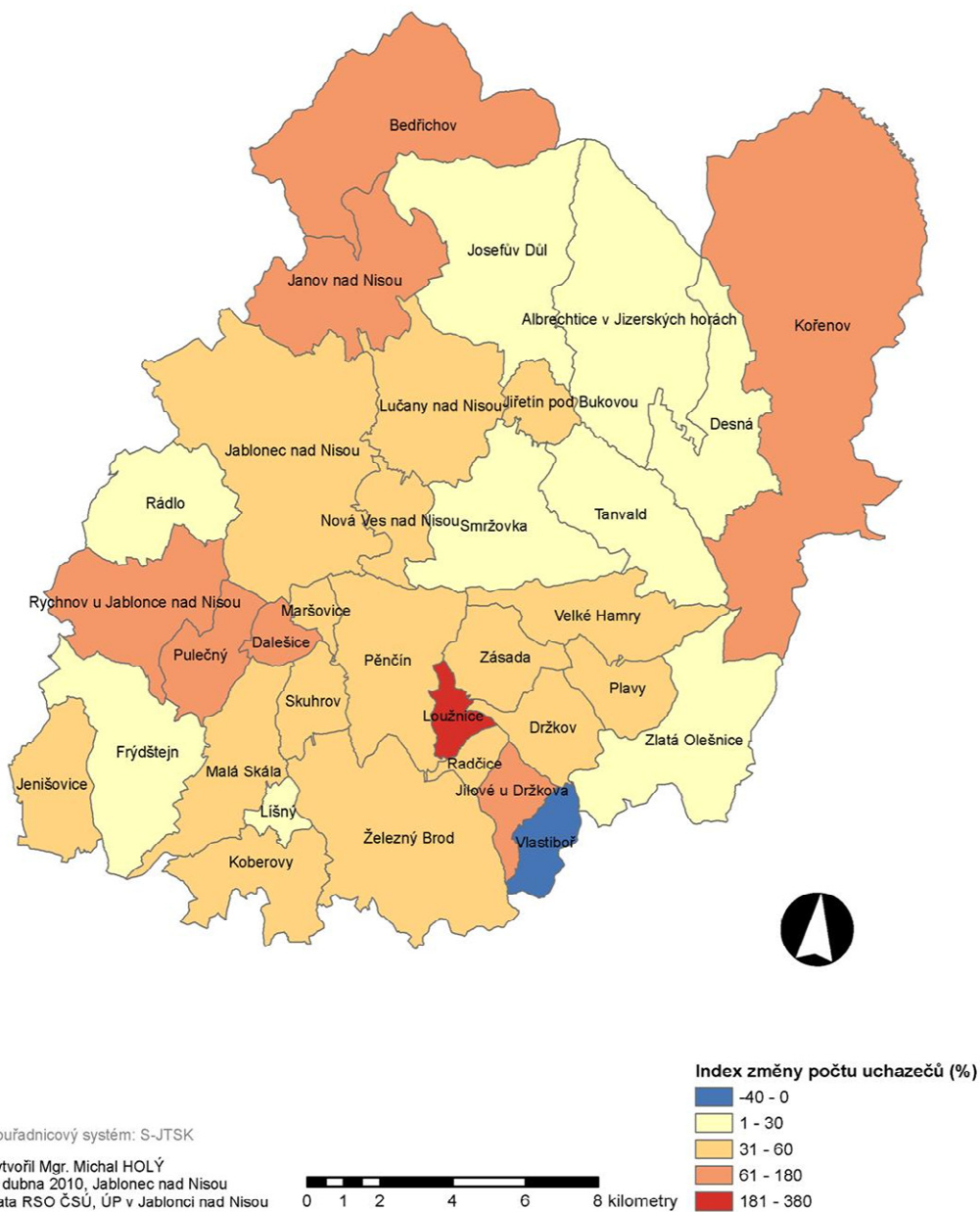
# POČET VOLNÝCH MÍST A EVIDOVANÝCH UCHAZEČŮ

obce okresu Jablonec nad Nisou, stav k 31.3.2010



## MEZIROČNÍ VÝVOJ POČTU UCHAZEČŮ

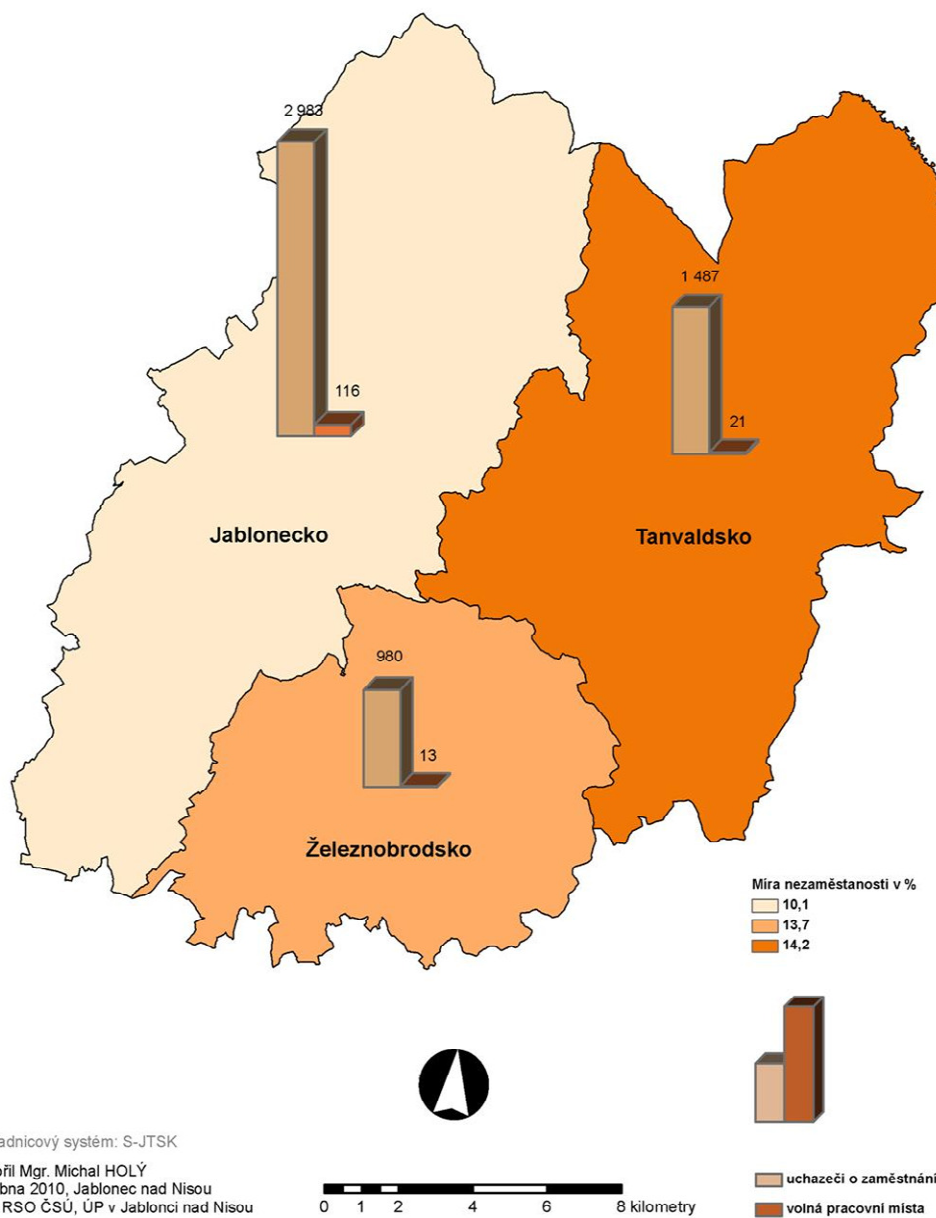
obce okresu Jablonec nad Nisou, stav k 31.3.2010 ve srovnání s 31.3.2009





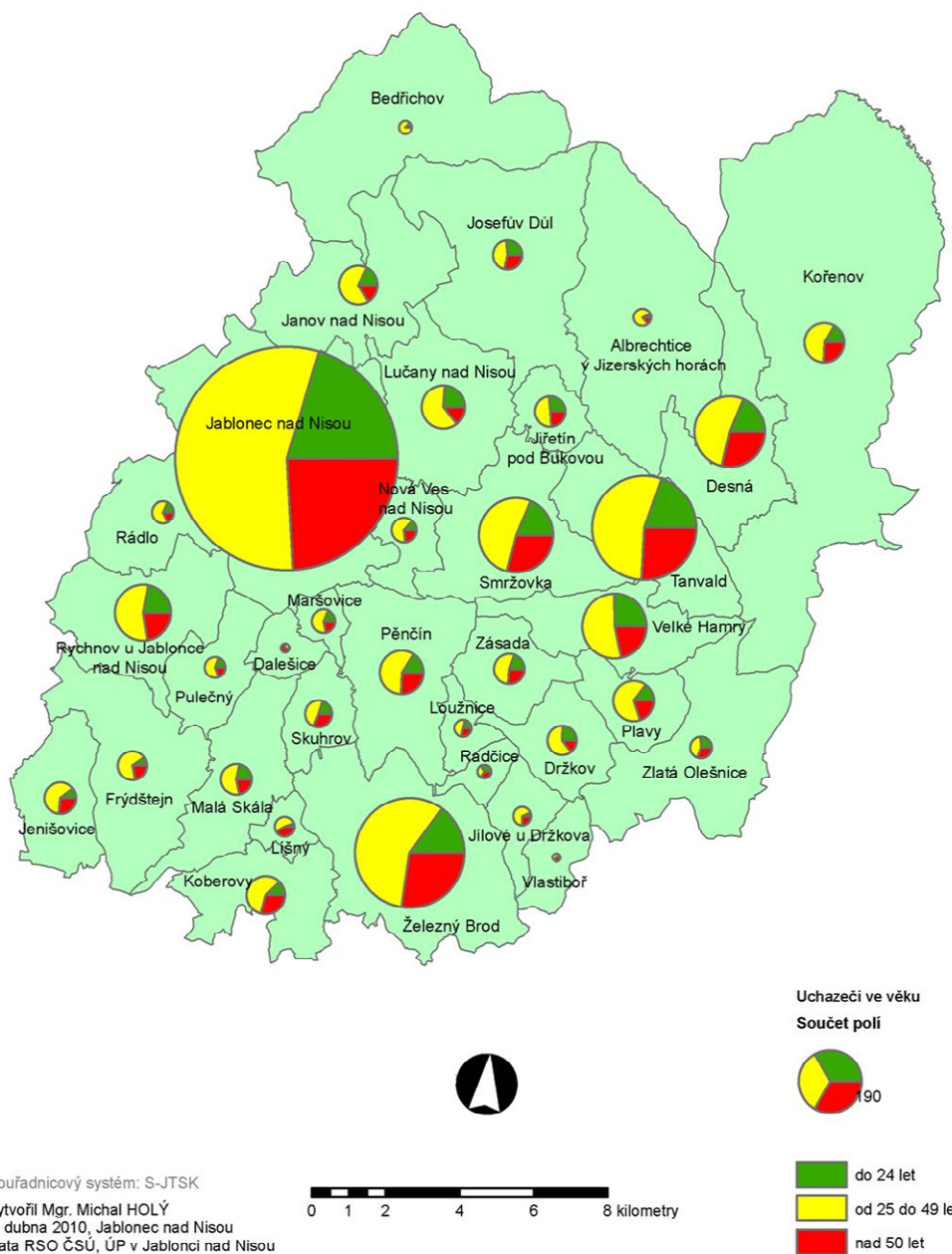
# MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI, POČET VOLNÝCH MÍST A EVIDOVANÝCH UCHAZEČŮ

mikroregiony okresu Jablonec nad Nisou, stav k 31.3.2010



# VĚKOVÁ STRUKTURA UCHAZEČŮ

obce okresu Jablonec nad Nisou, stav k 31.3.2010



ORZ

Úřad práce:

Registrační číslo ÚP:

OSÚ  
S 10

## Žádost o příspěvek na úhradu nákladů účasti

projektu „Vzdělávejte se!“

§ 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

### I. Zaměstnavatel (žadatel)

#### A. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele<sup>1)</sup>:

IČ<sup>2)</sup>:

Rodné číslo<sup>3)</sup>:

Státní občanství<sup>3)</sup>:

#### Adresa sídla nebo místa podnikání zaměstnavatele<sup>4)</sup>:

Obec:

Část obce:

Ulice:

Č. p.:

Č. orient.:

PSČ:

Telefon:

Fax:

E-mail:

#### B. Adresa pracoviště zaměstnavatele<sup>5)</sup> a předmět podnikání:

Obec:

Část obce:

Ulice:

Č. p.:

Č. orient.:

PSČ:

Telefon:

Fax:

E-mail:

Předmět podnikání:

1) Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině.

2) Vyplňte jen v případě, bylo-li přiděleno.

3) Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

4) Vyplňte adresu sídla, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo místa podnikání, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

5) Nevypíňujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.

**C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:**

Příjmení:	Jméno:
Telefon:	Fax: E-mail:

**D. Kontaktní osoba pro jednání s úřadem práce:**

Příjmení:	Jméno:
Telefon:	Fax: E-mail:

**E. Bankovní spojení zaměstnavatele:**

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol:
Variabilní symbol:	Název banky:	

**F. Právní forma zaměstnavatele<sup>6)</sup>:**

--

<sup>6)</sup> Vyplňte právní formu zaměstnavatele například: akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, fyzická osoba-podnikatel, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

## II. Specifikace žádosti<sup>7)</sup>

Žádáme o příspěvek na úhradu nákladů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců, o příspěvek na úhradu mzdových nákladů nebo náhrady mzdy vyplacených zaměstnancům za dobu jejich účasti na odborném rozvoji a o příspěvek na úhradu nákladů v rámci doprovodných opatření.

1.	Počet zaměstnanců, kteří jsou navrženi do plánu odborného rozvoje	
2.	Celkový počet zaměstnanců	
3.	Název vzdělávací aktivity	
4.	Termín realizace odborného výcviku	
5.	Obecný cíl vzdělávací aktivity	
6.	Počet hodin vzdělávací aktivity (45 minut)	
7.	Hrubá mzda/náhrada mzdy zaměstnanců navržených podle plánu odborného rozvoje <sup>8)</sup>	
8.	Předpokládané náklady na doprovodná opatření (celkem) <sup>9)</sup>	
9.	Náklady na vzdělávací aktivity dle přiložené nabídky <sup>10)</sup>	
10.	Celkové náklady plánu odborného rozvoje celkem (součet ř.č. 7-8-9) <sup>11)</sup>	
11.	Náklady odborného rozvoje – na hodinu (ř.č. 10/ř.č. 6)	
12.	Náklady odborného rozvoje – na hodinu a jednotlivce (ř.č. 10/ř.č. 6/ř.č. 1)	

7) V případě, že zaměstnavatel žádá o příspěvek na více vzdělávacích aktivit svých zaměstnanců, je nutné na každou tuto aktivitu vyplnit zvláštní žádost.

8) K žádosti doložte vyplněný formulář „Seznam zaměstnanců navržených do odborného rozvoje v rámci projektu Vzdělávejte se! a předpokládané mzdové náklady na realizaci odborného rozvoje“, který naleznete na adrese [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte\\_se](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se). V případě předložení více příloh pro různé skupiny se částky sčítají.

9) Jízdní výdaje, stravné a výdaje na ubytování zaměstnanců, pokud se účastní odborného rozvoje mimo místo jejich pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad.

10) K žádosti doložte vyplněné formuláře „Nabídka zabezpečení vzdělávací aktivity“, které naleznete na adrese [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte\\_se](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se). Pokud vzdělávatel platí daň z přidané hodnoty (neakreditované kurzy) a zaměstnavatel nemůže požádat o vrácení DPH, je tento náklad součástí žádosti.

11) Maximální výše podpory z jednoho úřadu práce pro jednoho zaměstnavatele na jeden měsíc je 500 000 Kč. Částka za jednotlivé žádosti se sčítají.

**III. Popište, jak jste vybrali pracovníky k zapojení do projektu „Vzdělávejte se!“**

Uvedte relevantní důvody pro zapojení navržených pracovníků (z hlediska cílů vzdělávací aktivity).

**IV. Popište, jak jste zjistili, v jakých oblastech se pracovníci potřebují vzdělávat?**

Uvedte způsob zjištění vzdělávacích potřeb navržených pracovníků.

**V. Plán obnovy výroby**

Popište „plán obnovy výroby“<sup>12)</sup>.

**VI. Příspěvek je požadován:**

- ☐ v režimu de minimis  
☐ v režimu dočasného rámce  
☐ podle blokové výjimky

**VII. Další údaje**

**Zaškrtněte, prosím, vždy jednu z následujících dvou variant.**

Zaměstnavatel

- ☐ Je  
☐ Není

příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.

Zaměstnavatel

- ☐ Nemůže  
☐ Může

žádat FÚ o vrácení DPH u aktivit spojených s realizací odborného rozvoje.

<sup>12)</sup> Zaměstnavatel uvede předpokládaný termín obnovy výroby a s tím související informace (předpokládaný časový horizont obnovy odbytu výrobků nebo poptávky po poskytovaných službách). Zaměstnavatel dále uvede plánovaný termín, od kterého bude zaměstnancům přidělována práce v rozsahu sjednané týdenní pracovní doby.

**Prohlášení zaměstnavatele:**

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých nepřikládám potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištění žádní moji zaměstnanci, a rovněž u nich nemám nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (název, IČ, sídlo u právnické osoby a jméno, příjmení, IČ, místo podnikání u fyzické osoby) a údajů o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V	Dne
---	-----

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (razítko)
---



**K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:**

1. Vyplněný formulář „Seznam zaměstnanců navržených do odborného rozvoje v rámci projektu Vzdelávejte se! a předpokládané mzdové náklady na realizaci odborného rozvoje“
2. Vyplněný formulář „Plán vzdělávání pro účely projektu "Vzdelávejte se!"
3. Harmonogram vzdělávání pro účely projektu "Vzdelávejte se!"
4. Nabídka zabezpečení vzdělávací aktivity
5. Doklad prokazující právní formu zaměstnavatele<sup>14)</sup>.
6. Potvrzení<sup>14)</sup>, že zaměstnavatel
  - a) nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky<sup>15)</sup>,
  - b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění<sup>16)</sup>,
  - c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Pokud zaměstnavatel má některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno **splácení ve splátkách**, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.
7. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části I/E<sup>14)</sup>.
8. Čestné prohlášení zaměstnavatele o přijaté podpoře dle pravidla de minimis, či slučitelné podpory<sup>17)</sup>.
9. Čestné prohlášení o velikosti podniku a pro stanovení výše podpory v režimu blokované výjimky na vzdělávání (Prohlášení o velikosti podniku).
10. V případě, že zaměstnavatel již aplikuje ustanovení § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, doloží dohodu s odborovou organizací nebo rozhodnutí úřadu práce.

V případě, že zaměstnavatel žádá o příspěvek na více vzdělávacích aktivit svých zaměstnanců a vyplňuje tedy na každou tuto aktivitu zvláštní žádost, dokládá požadované přílohy č. 5 – 10 pouze jednou.

**Potvrzení podle bodu 6. nemohou být ke dni podání žádosti starší 3 měsíců.**

**V případě potřeby bližších informací o projektu „Vzdelávejte se!“ se můžete obrátit na místně příslušný úřad práce. Informace a formuláře lze rovněž získat na Integrovaném portálu MPSV – [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte\\_se](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se).**

Počet příloh:

<sup>14)</sup> V případě, že zaměstnavatel podává více žádostí, přikládá doklady pouze jedenkrát. Originál dokladu nebo jeho kopie bude vrácen zaměstnavateli.

<sup>15)</sup> V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, předloží zaměstnavatel potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.

<sup>16)</sup> Je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, předkládá potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění také od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn.

Je-li žadatelem zaměstnavatel-fyzická osoba nebo fyzická osoba podnikající, předkládá úřadu práce potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění vystavené „na jméno s uvedením data narození“, a to zdravotní pojišťovnou, u které je sám pojištěn, a dále předkládá potvrzení o bezdlužnosti vystavené „na identifikační číslo“ zdravotní pojišťovnou, u které jsou pojištěni jeho zaměstnanci.

<sup>17)</sup> Zaměstnavatel toto prohlášení nedokládá, pokud žádá v režimu blokované výjimky na vzdělávání.





OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

Úřad práce v ...

Záznam úřadu práce o doručení:

OSÚ  
S 10

### Vyúčtování vzdělávacích aktivit – v rámci projektu „Vzdělávejte se!“

Číslo dohody: .....

Zaměstnavatel: .....

Identifikační číslo (IČ): .....

Číslo účtu / kód banky: .....

Název účetního dokladu	Číslo dokladu	Datum úhrady	Částka (s DPH / bez DPH*) v Kč.	Výše příspěvku ÚP**
1	2	3	4	5

\*Nehodící se škrtněte.

\*\* V rámci aplikace pravidla „de minimis“ jde o částku uvedenou na účetním dokladu (sloupec 4). V případě blokové výjimky na vzdělávání jde o adekvátní podíl této částky uvedený v Dohodě o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se!“.

**Pokud je uvedena částka včetně DPH, zaměstnavatel nemůže žádat FÚ o vrácení DPH.**

Dne: .....

Vyřizuje: .....

Číslo telefonu: .....

E-mail: .....

Podpis: .....

.....  
jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby  
(razítko)

#### Přílohy:

- V případě externího dodavatele: kopie faktury a doklad o uhrazení faktury,
- v případě interního zajištění vzdělávacích aktivit: kopie dalších účetních dokladů (interní doklad, účtenka apod.), souvisejících se zajištěním odborného rozvoje a smlouva o lektorském zajištění odborného rozvoje (tj. zejména dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, nebo pracovní smlouva na částečný úvazek.)
- kopie dalších účetních dokladů o realizaci odborného rozvoje v rámci doprovodných opatření (cestovní příkazy)
- závěrečný protokol,
- kopie prezenčních listin,
- vzor dokladu o absolvování odborného rozvoje.